

PERU 
OWIT

Por **Inés Temple** vice presidenta,
 gerente general de **DBM Perú**



¿Y qué hay de su vida personal?

Conozco a un ejecutivo particularmente exitoso. Él es una persona que tiene clara sus prioridades en la vida, y si bien su carrera siempre ha sido ascendente, pareja y la disfruta plenamente, sabe balancear su desarrollo profesional con su vida personal, su salud física y mental y sus intereses complementarios. Él no descuida en mantener *el equilibrio*, en una fórmula que parece difícil, pero que es la clave para su éxito como profesional, pero aún más importante, para su éxito como ser humano.

Hace unos años, la variable vida personal o actividades gremiales u otras fuera de oficina, no era siquiera consideradas en las evaluaciones a ejecutivos. El "trabajólico" era visto como el modelo de ejecutivo ideal: siempre dispuesto a trabajar más que nadie. La lealtad se definía además, en función de entregar la carrera entera a la empresa, quien a cambio de trabajo seguro se reservaba el derecho de asignarnos funciones muchas veces ajenas a nuestros talentos básicos o desarrollo personal.

Competitividad

Todo esto cambió. En esta época de alta competitividad a estándares internacionales, es crítico recordar en todo momento que la única manera de tener éxito es haciendo lo que a uno le gusta hacer y para lo que tenemos aptitud natural para hacer. Esto puede parecer utópico en esta época de tanto desempleo, pero es la clave definitiva para poder desarrollar durante muchas horas a la semana un trabajo que genere valor, resultados y además, satisfacción personal.

La satisfacción personal en el trabajo, antes descuidada, hoy encaja dentro del perfil del ejecutivo capaz de entregar pasión en el trabajo. Entonces, si hoy debemos tratar de mantenernos empleables en cada etapa de nuestra carrera, aprendiendo nuevas habilidades, anticipándonos al cambio, la satisfacción en el trabajo deja de ser un lujo y pasa a ser una pre-condición, para lograr el éxito profesional. De ahí la importancia de crear, planear y balancear un

plan de carrera que los factores de satisfacción e insatisfacción, posicionamiento y ventaja competitiva personal junto con el plan de vida integral a largo plazo que contempla otras variables personales tan importantes como las de carrera.

Plan de Vida

Esta misión, alienada con un plan, nos permite monitorear los avances, medir el precio de los sacrificios personales y mantenernos firmes en épocas difíciles de "acuerdo al plan", previamente establecido. Éste nos permite tratar de conjugar todo lo que es importante para nosotros, sin descuidar ningún aspecto.

Si usted es de los que cae lamentablemente en la trampa de alienarse con el exceso de trabajo, perdiéndose en lo urgente y olvidando lo importante, y sólo lo recuerda cuando está en un avión a 30,000 pies de altura, sin teléfonos que distraen, comprenderá de lo que le hablo.

Evaluación Personal

Esos momentos de "lucidez ejecutiva" donde uno se cuestiona a donde va en la vida, y evalúa el precio que está pagando por llegar allí, son los que sirven para comprender que el trabajo es importante, pero no es lo único que cuenta. Allí sentimos que no vemos tanto a nuestros hijos como deberíamos, que tenemos olvidados a los amigos, que abusamos de nuestra salud y que no damos de nosotros a otros tanto como pedimos que nos den. Y eso sin pensar en devolver a la sociedad lo mucho que hemos tomado de ella, o en nuestra responsabilidad real con nuestra gente, que espera no sólo guía o mentoría, sino también reconocimiento, o a veces, simplemente calor humano.

Desde el punto de vista de las empresas y en ésta la edad del conocimiento, donde lo que diferencia competitivamente a una de otra está en función de la calidad de su gente.

Ya la "gente" deja de ser un gasto, tal como se consideraba en organizaciones aún por

evolucionar, y pasa a ser el activo más valioso de la empresa, responsabilidad de líderes.

Hoy se habla ya comúnmente de inteligencia emocional, de liderazgo desarrollador, de mediciones 360, del manejo de la parte "soft" del negocio, de respeto a las personas, de mediciones de clima laboral para premiar o no, a los gerentes de área, etc.

En tiempos de cambio y gran incertidumbre, las empresas requieren no sólo de gerentes involucrados en cumplir las metas, sino de líderes capaces de guiar al equilibrio, inspirar sueños y facilitar a otros a cumplir los suyos comunes, así como los propios, con amplitud de mente y de espíritu.

Equilibrio

Y para lograr cumplir estos roles, los ejecutivos necesitan fundamentalmente, del equilibrio y la paz interna que trae una vida completa y enriquecida por valores humanos, familiares y espirituales. Sin ellos, y sólo la ambición o el dinero como factores de motivación, nos encontramos con "ejecutivos-cáscara", luchadores pero vacíos por dentro, y sobretodo, sumamente vulnerables ante el estrés, las crisis o los "fracasos".

Hagamos una pausa y pensemos: ¿estamos siendo leales con nosotros mismos, con nuestra carrera y fundamentalmente con nuestra dimensión humana?.

ÚNETE A PERÚ OWIT

La primera organización de mujeres de negocios del país, y podrás:

- Conocer a otras mujeres líderes en el sector empresarial
- Asistir y participar en talleres y conferencias todo el año
- Recibir nuestro boletín OWIT News

<http://www.peruowit.com>

E-mail: peruowit@pe.ibm.com

F de R: Queremos mencionar que el artículo de la Edición 104 fue escrito por Bertha Gálvez.