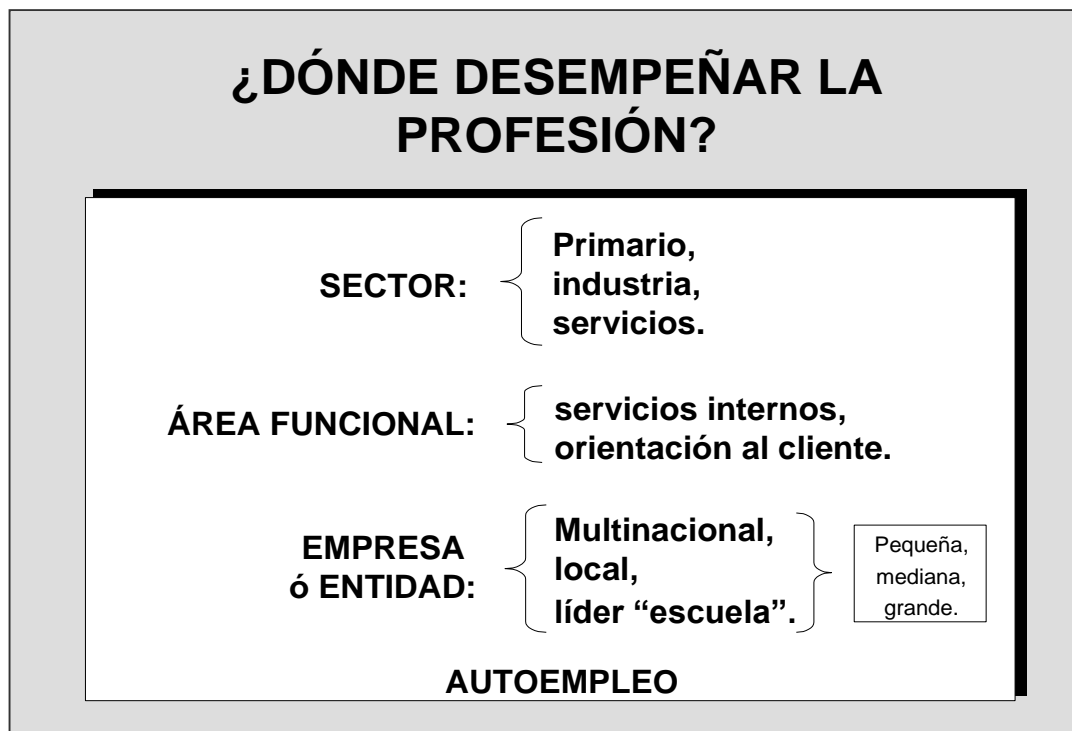


EL MAPA PARA CONSEGUIR MIS OBJETIVOS DE CARRERA

por Antonio Valls

Cuando vamos de viaje, procuramos pertrecharnos de mapas que nos ayuden a encontrar el camino hacia el lugar que queremos visitar. Del mismo modo, si tenemos un objetivo profesional atractivo que nos hemos marcado tras honda reflexión, es necesario disponer de un mapa que nos ayude a alcanzarlo. Pero, ¿dónde encontrar este mapa? No se vende en ninguna tienda; tendremos que dibujarlo nosotros mismos. Y nadie lo hará mejor que uno.

Para ello habrá que empezar buscando información sobre lo que comporta en todos los aspectos, lograr el objetivo que nos hemos propuesto. No fuera caso que descubriéramos



demasiado tarde, que el precio por conseguirlo es excesivamente alto. Hay que evitar que después de varios años de trepar por la escalera del "éxito" -cada uno lo define a su manera-, nos percatemos de que esta escalera "se apoya en la pared equivocada" (Covey). Es el caso típico del profesional de cuarenta y ocho años de edad que aparentemente ha triunfado -ha obtenido todo lo que "pensaba que quería": prestigio, dinero y fama-, pero que es infeliz. Y entonces lo deja todo y se va a cultivar hongos en Méjico.

Si no tenemos dudas en cuanto a lo que queremos lograr en el ámbito profesional, esto ya es importante; pero a continuación hay que aclarar cómo hacerlo. Las preguntas clave a formularse por lo general son las siguientes: ¿Qué tareas tengo que acometer primero? ¿Necesito una formación específica? ¿Hay un puesto o puesto de trabajo intermedios y que debo ocupar, entre mi posición actual y la futura que busco? ¿En qué tipo de empresas o entornos tengo que ocuparlos? (ver opciones básicas en la figura que se adjunta, para dar respuesta a la pregunta: ¿Dónde desempeñar la profesión?) ¿A qué personas tengo que conocer y contactar para poder llegar a ocupar estos puestos intermedios, o el puesto de trabajo objetivo? ¿Qué personas de dentro o fuera de las empresas objetivo me pueden ayudar? ¿Quiénes son las personas conocidas y allegadas a quienes pueden contratarme, para un puesto de trabajo como el que yo quiero encontrar?

Muchos agentes del mercado de trabajo se quejan de que los candidatos que acuden a un proceso de selección de personal, no se informan suficientemente con respecto a qué hacen y cómo lo hacen, las empresas a las que acuden para sostener entrevistas. Esto produce

equivocos y con frecuencia posteriores desilusiones, que una buena labor de campo habría podido ahorrar. A continuación se proporciona una pauta orientativa de lo que hay que saber de una empresa, en la que mantenemos un interés por colaborar en ella.

Aspectos que hay que conocer para mejor decidir si nos interesa o no trabajar en una empresa, y concretar en que podemos ayudar a su desarrollo.

- Dirección, o direcciones, teléfono, fax, *e-mail*, etc.
- Objeto social, y/o productos y/o servicios que ofrece.
- Los nombres del fundador, presidente, consejero delegado, director general, y directores de área funcional.
- Plantilla, o número de empleados.
- Nombres de personas de la empresa, que podemos contactar directa o indirectamente, para mantener entrevistas informativas -saber más cosas- (o decisorias -para que nos contraten-).
- Nombre de la persona y puesto que ocupa, que constituiría el contacto ideal en relación a la cobertura de nuestros objetivos profesionales. (Como norma es bueno poder disponer de datos adicionales relativos a esta persona: tiempo que hace que trabaja en la empresa, detalles de lo que hace, algunos de sus logros, donde trabajó anteriormente, etc. Lo mismo reza para el personal directivo restante).
- Información contable comparativa entre la empresa investigada y sus competidores, relativa a los últimos tres ejercicios. (Cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil).
- Cuales son las ventajas competitivas (o la principal) de la empresa, y sus debilidades..
- Cuales son las oportunidades y amenazas que presenta el entorno a la empresa.
- Plan estratégico de la empresa (explicitado o implícito).
- Descripción de la cultura empresarial prevaleciente.
- Cómo les va a los empleados de nuestro nivel que trabajan en la empresa.