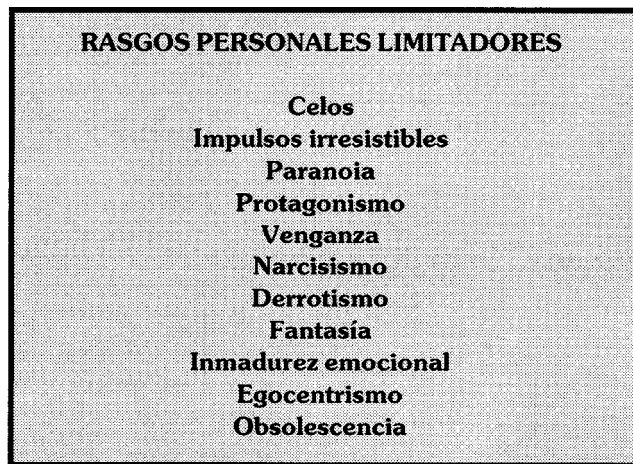


Hábitos que limitan el progreso profesional por Antonio Valls

Personas dotadas e inteligentes, capaces de realizar interesantes aportaciones a la empresa, muestran a veces repetidas actitudes y conductas que no favorecen su progreso profesional, dentro o fuera de la organización. Son personas que parecen y son, en efecto, víctimas de sí mismas.

En años recientes, la ambición, por ejemplo, ha estropeado la trayectoria de profesionales, financieros y empresarios muy conocidos, que con dudosos procedimientos han acumulado fortunas que no tendrán tiempo de gastar. Empleados de menor copete, han traspasado a lo mejor los límites de lo ético y lo legal, sin preguntarse a sí mismos si valía la pena vender el empleo, los amigos, la reputación y el auto-respeto... por unos cuantos billetes.

Hay adicciones claramente limitantes como las drogas y el alcohol, que en estado avanzado precisan ayuda especializada.



Pero hay hábitos cuyas consecuencias son menos aparentes -como el exceso de trabajo, el hablar mal de uno mismo, traspasar las culpas a los demás o la obsesión por el poder... -, que dado el tiempo suficiente, producen los mismos devastadores resultados en el progreso laboral del interesado.

Entre estos dos niveles puede darse una variada gama de actitudes (ver recuadro) heredadas o adquiridas, que desencadenan fuerzas internas que pueden llevar a conductas tales como criticar al jefe en público, no saber delegar, abusos de poder, etc..... que pueden poner punto final a la mejor carrera.

Los empleados aquejados de estos "vicios menores", presentan un curioso desafío al gestor de RR.HH. de la empresa -sea este el Presidente, el dueño, o el Director de Personal-: no puede dejar de hacer algo al respecto si se precia a sí mismo, pero tampoco dispone de terapias infalibles. En ocasiones, no cabe otra cosa que hacer, que contemplar con tristeza como el empleado evoluciona hacia un desastroso final.

El problema radica en que el único que puede hacer algo decisivo para atajar el avance de esta clase de hábitos es el que los sufre. Un buen autodiagnóstico, y la voluntad firme de introducir cambios decisivos en la propia vida pueden hacer milagros. Pero en todo ello, la empresa puede jugar un papel clave. Si se inicia un diálogo serio, honesto y directo con el empleado, éste puede conseguir ver con mayor relieve la verdadera naturaleza de las modificaciones que se tiene que llevar a cabo en su conducta habitual. Asimismo, la empresa está en óptimas condiciones para dar el espaldarazo moral y la retroalimentación que necesita el empleado, para tener éxito en el proceso de erradicación de sus actitudes autodestructivas.

Un jefe que apoye a su subordinado en estas circunstancias, puede transmitir ideas y consejos muy constructivos. Un empleado que tenga dificultades para defender temas en el Comité de Dirección por ejemplo, puede recibir de su superior el soporte argumental y el apoyo psicológico que en este momento necesita. Eventualmente, la empresa puede facilitar de manera gratuita y quizás confidencial, la asistencia del empleado a consultas con especialistas en temas profesionales, psicológicos o de desarrollo personal. Todo depende del grado en que la empresa esté centrada en las personas, y de la seriedad del esfuerzo de superación del afectado.

Sin embargo, para concluir hemos de añadir que muchas de las actitudes y conductas que limitan el avance profesional de la persona (por ejemplo el vivir en el pasado, la autocompasión o la búsqueda de soluciones mágicas) son producto de una débil autoestima que genera una serie de hábitos compensatorios de diversa índole. La verdadera solución radica pues como ya se ha apuntado, en el poder de autocontrol racional del afectado para cambiar su pensamiento y su conducta.

En esta línea, el "enfermo" podrá avanzar a pasos agigantados hacia su "curación", aprendiendo a no

ignorar y afrontar los problemas que se le plantean en el desarrollo de su profesión, a modificar o a abandonar relaciones que le distraen de sus objetivos de trabajo, y sobre todo a buscar oportunidades de logro tanto dentro como fuera del ámbito laboral, que le proporcionen el orgullo y la satisfacción que acompañan a los buenos resultados del hacer humano, y que constituyen la base de la propia estimación.