

Se encuentran a veces personas dotadas e inteligentes capaces de lograr interesantes objetivos profesionales, que muestran repetidas acti-

tudes y conductas que no favorecen su progreso. Son personas que parecen -y en efecto son- víctimas de sí mismas.

Rompa sus límites profesionales

Hay que hacer jugar a nuestro favor la tendencia a enamorarse de las propias ideas para defenderlas más allá de todo aquello que implique novedad



ANTONIO VALLS
Consultor de Empresas

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 transcurrido el tiempo suficiente producen devastadores resultados en el progreso profesional del interesado.

Entre estos dos niveles puede darse una variada gama de actitudes (ver recuadro sobre rasgos personales autolimitantes) heredadas o adquiridas, que desencadenan fuerzas internas que pueden llevar a conductas tales como criticar a un cliente frente a otras personas, no saber delegar, abusos de poder, etc., que pue-

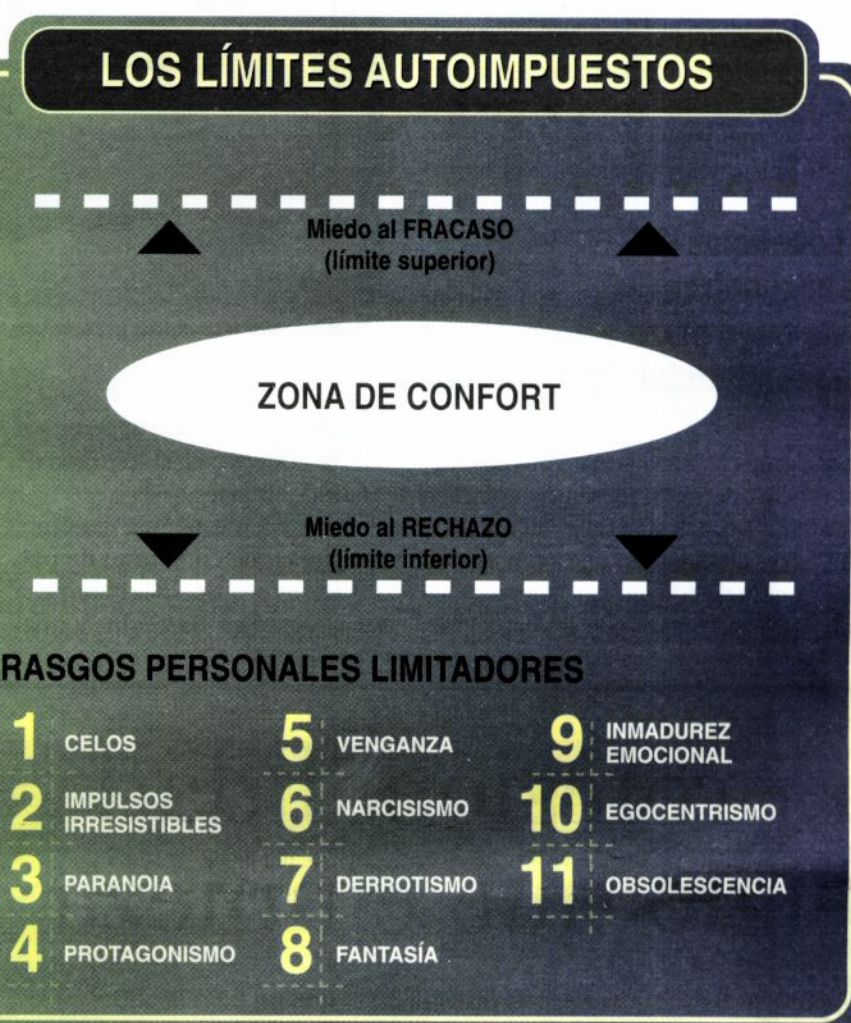
den poner punto final a la mejor carrera.

Los profesionales aquejados de estos "vicios menores" por así llamarlos, presentan una curiosa disyuntiva a sus colegas, conocidos y allegados, que por una parte, no pueden dejar de hacer algo al respecto si se precian a sí mismos, pero tampoco disponen de remedios infalibles. En ocasiones, no cabe hacer otra cosa que observar como el profesional "enfermo" evoluciona implacablemente hacia un desastroso final.

El problema clave radica en que la única persona que puede hacer algo decisivo para atajar el avance de esta clase de hábitos, es quien los sufre. Un buen auto-diagnóstico y la voluntad firme de hacer cambios drásticos en la propia vida, pueden hacer milagros.

Pero en todo ello, las personas próximas al afectado pueden jugar un papel crucial. Si se inicia un diálogo serio, honesto y directo con el mismo, éste puede conseguir ver con mayor relieve, la verdadera naturaleza de las modificaciones a llevar a cabo en su conducta habitual. En ocasiones hay quien está en óptimas condiciones para dar el espaldarazo moral y la retroalimentación necesaria, para facilitar el éxito en el proceso de erradicación de las actitudes autodestructivas de otro ser humano.

Una persona que apoye a otra en estas circunstancias, puede transmitir ideas y consejos muy constructivos. Un profesional que tenga dificultades para defender sus puntos de vista frente a un cliente, por ejemplo, puede recibir de otro el soporte argumental y el apoyo psicológico que en este momento necesita. Eventual-



mente, sin embargo, es posible que a un profesional le resulte beneficioso asistir a una consulta con un especialista en cuestiones propias del desenvolvimiento laboral, psicológico o de desarrollo personal. Todo depende del grado en que uno se encuentre centrado en su propio desarrollo profesional y personal, y de la seriedad del esfuerzo de superación del afectado.

Hay que añadir que muchas de las actitudes y conductas que limitan el avance profesional del individuo, tales como 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 profesional 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 abandonar relaciones que le distraigan 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.

Incluso en un estadio menos preocupante de nuestros hábitos

de conducta, tenemos tendencia a no salir de una zona de confort, que tal como se muestra en la ilustración anexa, queda comprendida entre el límite superior que marca el miedo al fracaso -que nos impide luchar por las grandes aspiraciones instalando en su lugar pautas inhibitorias- y el miedo al rechazo (su límite inferior) que genera conductas compulsivas -no siempre alineadas con nuestros verdaderos intereses profesionales-.

Para cada uno de nosotros, salir de nuestra particular zona de confort, requiere lo contrario del temor, y que es un alto auto-afecto o autoestima. ¿Cuál es mi visión de lo que debería ser la persona perfecta? ¿Qué veo y qué pienso sobre mí? ¿Cómo me percibo y me siento a mí mismo? ¿Valgo? ¿Soy competente?

Para romper los límites del progreso profesional, hay que trabajar las respuestas a éstas y otras preguntas parecidas, hasta crearse un cada vez más elevado autoconcepto. Para ello habrá que ir contra nuestra natural propensión a ser coherentes con lo que hemos dicho y hecho en el pasado. Y además, hay que hacer jugar a nuestro favor, la natural tendencia a enamorarse de las propias ideas hasta defenderlas más allá de todo lo que implique novedad. A veces uno se pregunta: ¿Cuáles son los buenos hábitos que debo cultivar y los malos hábitos que debo desechar? Hay una regla clasificatoria que no falla nunca: los primeros son aquellos difíciles de adquirir pero con los que es muy fácil convivir ... justamente lo contrario de los malos hábitos, que limitan nuestro avance. ●