Hacer carrera: Mito y frustración

Año 1 No. 8 - Junio 2011

Virginia Lasio
mlasio@espol.edu.ec
Directora de ESPAE y profesora de comportamiento organizacional.

El anhelo de "hacer carrera", crecer en la empresa, etc., llega a convertirse en la obsesión o fin último de algunos profesionales, aun ahora cuando se vuelve cada día más difícil. En Ecuador, donde la movilidad profesional es relativamente baja también se da el llamado "estancamiento laboral".

Veo al "estancamiento laboral" desde dos perspectivas: a) carrera laboral, y b) trabajo rutinario. Ambos dependen de factores relacionados con el individuo, el empleado, así como con la empresa, y además con el entorno (sector industrial, economía local, global, naturaleza de la empresa: Pública-privada, estructura de propiedad, etc.)

Actualmente ya no es tan cierto lo de "hacer carrera" en una empresa. Los trabajos de por vida o desde la cuna hasta la tumba han desaparecido con contadas excepciones. Sin embargo hay aspectos generacionales y culturales (en América Latina se valora mucho la estabilidad), que acrecientan el sentimiento de frustración al no poder moverse dentro de una empresa y el estrés que supone explorar oportunidades fuera de la misma.

El profesional actualmente construye su propia carrera, lo que no implica ascensos en una misma empresa necesariamente, sino su preparación para poder acercarse a puestos diferentes en empresas incluso de diversos sectores. En términos de capacitación o background capitaliza no solo en la formación y manejo de contenidos, sino en las habilidades adquiridas académicamente o como producto de la experiencia en un cargo, habilidades que en la mayoría de los casos son validas a través de industrias y puestos de trabajo. Se dice ahora que el profesional se "reinventa" para explorar nuevas oportunidades. Si antes veíamos con sospecha una hoja de vida con una variada trayectoria de empleos, ahora empezamos a valorarla. Existe toda una industria alrededor de la reinvención laboral (una muestra puede verse en www.reinvention-institute.com), lo que da cuenta de que el estancamiento en términos de carrera es casi un mito.

Otra situación que enfrentan sobre todo con profesionales técnicos, es que por ser tan buenos en lo que hacen y por el alto costo de reentrenar, las empresas prefieren bloquear o estancar la movilidad interna de este profesional. La rutina agota, y si no hay posibilidades de cambio hacia afuera tampoco, el recurso del profesional radica en su propia iniciativa y proactividad, a fin de reinventar su puesto en este caso.

Tanto la situación de estancamiento como la de cambio (que es una de las soluciones al estancamiento) provocan estrés y frustración y, si bien es posible encontrar acompañamiento en estos procesos, mucho queda en manos del profesional mismo. La planificación de carrera que hasta ahora había sido una responsabilidad del área de recursos humanos de las empresas, a mi criterio, pasaría a compartirse con gerentes, jefes directos, y líderes en general, quienes facilitarían el desarrollo y crecimiento profesional de sus empleados, muchas veces sugiriéndoles incluso buscar oportunidades fuera de la empresa.

Todas las opiniones vertidas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores, y no representan necesariamente la opinión de ESPAE o de ESPOL.