



DESARROLLO DE CARRERA A veces tendemos a creer erróneamente que ciertas circunstancias de nuestra vida son méritos profesionales que pueden servir para conseguir un empleo, progresar o lograr un ascenso. Presumir de ello podría resultar nocivo para nuestra carrera, porque en ella no importa tanto el punto de partida o la meta como la trayectoria coherente, la formación, la experiencia real y los resultados. **Por Tino Fernández**

Aquello de lo que presume podría arruinar su carrera

Nadie debería preguntarle en una entrevista de trabajo por su ideología o adscripción política, por su condición sexual, o religión. Y mucho menos discriminarle por ello en un proceso de selección. Por esa razón, resultaría poco honesto por su parte que utilizara su ideología política, sus creencias religiosas o su condición sexual como si fuera un mérito laboral o una capacidad que le puede otorgar alguna clase de valor diferencial frente a otros candidatos que, en vez de la política, el sexo, la edad o las creencias, blanden el arma de los resultados, el verdadero mérito o una trayectoria profesional.

Suele pasar, con cada cambio de Gobierno, y al producirse el nombramiento de nuevos cargos para responsabilidades públicas, que políticos de todo signo presuman de sus merecimientos para ocupar esos puestos. Aquí se tienden a dar los casos más claros de cómo algunos identifican circunstancias personales con verdaderas capacidades profesionales que habilitan para desempeñar una responsabilidad.

Una polémica en las redes –de las que duran un par de días y luego nunca pasa nada– llevó a una de las nuevas ministras del Gobierno de Pedro Sánchez a argumentar que “parece que molesta que una cajera de supermercado(...) pueda ser ministra”.

Dejando aparte la cuestión de las oportunidades de las que una cajera pueda gozar para prosperar profesionalmente (pocas tienen las mismas posibilidades que aquella que inició este debate sobre la trayectoria profesional), habría que debatir sobre el mérito legítimo que se puede exhibir cuando uno llega a un puesto.

Trayectoria

Maite Martínez, directora general de Talengo, asegura que “sólo si alguien se ha formado adecuadamente, si cuenta con una buena red de contactos (no sólo los de su cuerda), y con experiencias profesionales que aporten verdaderamente a ese puesto, ese candidato podrá huir de la mediocridad, aunque siempre puede haber quien acepte la mediocridad y esté de

'STORYTELLING'

- Guillem Recolons, socio de Soymimarca, recuerda que la posibilidad de explicar algo más que el clásico currículum nos ha llevado a gestionar lo que se conoce como relato personal o 'storytelling'. El relato personal debe ser coherente, y si no es así, es mejor obviarlo.
- Nuestra vida importa, porque aporta datos de contexto que facilitan que otras personas comprendan por qué estamos donde estamos. La dificultad es conocer los límites de la

relevancia en lo que explicamos sobre nuestro pasado. Hasta el punto de que ciertas informaciones pueden ser más perjudiciales que beneficiosas.

- Nunca antes habíamos tenido tantas posibilidades de compartir quiénes somos, cómo somos y cuál es nuestra propuesta de valor profesional.

- El problema está en usar el relato profesional poniendo nuestro pasado en contradicción con el presente.

acuerdo con esa imagen de marca”.

Martínez cree que “el candidato debe conocer siempre el perfil al que aspira, y debe ser muy consciente de dónde es capaz de aportar valor”.

Silvia Leal, experta en transformación digital y presentadora de *La cuarta revolución*, explica que “lo que se

cuestiona realmente es si un profesional tiene conocimientos y habilidades para asumir su responsabilidad. Lo criticable es la falta de esos conocimientos y de trayectoria, y lo más grave sería que ni siquiera fuera consciente de esa carencia, y sobre todo que cometiera la inconsciencia de pre-

sumir precisamente de lo que es su punto débil”.

Jesús Vega, experto en recursos humanos, coincide en que “no hay problema con que una cajera pueda llegar a ministra; lo que no está tan bien es si entre cajera y ministra no hay nada. Hay que analizar qué coherencia tiene cada cual en su carrera”.

Maite Martínez insiste en que, durante un proceso de selección, “el entrevistador debe saber aterrizar aquello que el candidato cree que es su éxito, y analizar si ese éxito encaja o no en la posición, y si existe coherencia entre lo que aporta el aspirante y aquello que la empresa busca”.

Juan San Andrés explica que “lo que realmente cuenta no son los títulos o etiquetas de los puestos que alguien pone en su currículum o dice haber ocupado. Hoy todo el mundo sabe embellecer su experiencia y presentarla como más convenga. Y lo verdaderamente importante es qué ha hecho una persona realmente en cada puesto y cómo procesó cada una de sus experiencias. Por otra parte, las

EN PORTADA

< VIENE DE PÁGINA 1

circunstancias que nos toca vivir son muy importantes. El mundo del trabajo, público y privado está lleno de *bienvenidos Mr. Chance* que sólo estaban en el sitio oportuno en el momento adecuado y por ello medraron”.

Andrés Fontenla, socio director de Recarte & Fontenla executive search, añade que “la carrera profesional no se improvisa. Se va cocinando lentamente a base de aprender y acumular experiencia. Como cazatalentos, tengo que comprobar una consistencia; que la carrera se vaya consolidando con los pasos necesarios y que haya una trayectoria con logros reales. De lo contrario, es como una lotería. En general, hay un coste de oportunidad y siempre habrá otra persona que lo pueda hacer mejor”.

Por su parte Eva Collado, consultora estratégica de capital humano, asegura que “lo que para nosotros es considerado un hito o un mérito, muchas veces no coincide con lo que puedan pensar los demás. Por ejemplo en el mundo académico se mide por número de publicaciones, y eso otorga una credibilidad y reconocimiento muy importantes, pero no significa que si uno ha de salir de ese entorno para irse a otro sea valorado en la misma medida ni consiga un pasaporte para dedicarse a otro sector o actividad”.

Mundos diversos

Collado se refiere asimismo a la influencia social (una marca personal potente), indispensable para el desarrollo de muchas nuevas profesiones pero que, por ejemplo, no valorarían organizaciones ancladas en el mundo analógico. No sólo no se valoraría sino que sería un impedimento de los grandes a la hora de ser contratado: “Lo que para nosotros es un mérito que consideramos parte de lo que llamamos *capital vital* (todas aquellas experiencias que nos han llevado a ser quienes somos hoy y que tienen un peso específico importante porque responden a qué tipo de vida queremos tener y vivir) quizá no lo sea para otros”. Además Collado asegura que “recurrir a ‘yo me hice a mí mismo’, ‘mira a lo que renuncié’, ‘mira dónde he llegado pese a lo difícil que fue mi infancia’, ‘me arruiné tres veces pero lo conseguí’, y todas estas cosas que vemos a diario en los medios, son modos de venta que en algunos casos funcionan y que en otros nos fulminan”.

La experta recuerda que “estamos en una era en la que buscamos a personas que nos cuenten desde su experiencia pero que también nos den las claves de avance necesarias. Estamos invadidos por *coach* que no lo son, por emprendedores que jamás emprendieron y por personas que nos ofrecen una autoayuda que necesitan ellos... De ahí la importancia de que los conceptos de experto, mérito, logro y demás no se vean mermados por la falta de contenido y significado”.

Andrés Pérez Ortega, consultor en estrategia personal, indica que “la carencia de experiencia, de resultados, éxitos o incluso de fracasos más allá de la política, obliga a algunos a rebuscar en cualquier actividad de la que puedan sacar una historia y retorcerla hasta que encaje en su mensaje. Los seres humanos tendemos a llenar los huecos y cuando vemos



Dreamstime

Hablar de política y tomar partido

Su ideología y su posición política son cuestiones muy personales que nunca podrán ser un motivo de discriminación en su puesto o en la empresa en la que trabaja o en la que aspira a entrar. Pero además, ser demasiado claro en sus ideas políticas probablemente no le ayudará mucho en su organización. Debe recordar que una cosa es hablar de política en el trabajo y otra muy distinta es tratar de convencer a los demás y convertirse en un activista.

Hay quien piensa que aprender cómo se debe hablar de política en la oficina de una forma productiva puede ayudar a gestionar otro tipo de situaciones y conversaciones delicadas en el trabajo.

- Los expertos recomiendan la prudencia como virtud en estos temas.
- Hay que tener en cuenta que alardear de una determinada

posición política y mostrarla en público sin demasiada prudencia puede perjudicarle profesionalmente. A largo plazo, implica más inconvenientes que ventajas.

- Además, su imagen profesional puede quedar empañada por esa adscripción política. La manifestación que está haciendo hoy podría encajar en el presente, pero mañana puede traerle consecuencias.

que una persona ha pasado de la nada a ocupar un cargo importante, tendemos a imaginar lo que ha sucedido en el medio. Por eso, una no-historia de logros personales o profesionales se convierte en otra inspiradora en la que se demuestra que vivimos en un gran país porque “cualquiera puede llegar a ser presidente”. Añade que “hoy los resultados parece que no son tan importantes como poner alguna línea en la memoria anual relacionada con el compromiso de la empresa con algún asunto de moda. Un guiño sobre alguno de esos asuntos en un discurso del presidente de una gran organización en la junta de accionistas puede tener un impacto mediático mayor que una gran inversión en cartelería. También puede valer un tuit”.

Expertos reales

Eva Collado recuerda que “el experto se hace con resultados. Quien lo es de verdad no se autodenomina como tal porque sabe que su camino debe continuar, y porque cuanto

más sabemos, mejor conocemos lo que nos queda. Lo que sabemos hoy no será suficiente mañana”.

Ovidio Peñalver, socio director de Isavia, opina que “se debe intentar que aquello de lo que uno informa sea un verdadero mérito profesional. Cuanto más excepcional y valorado sea, mejor”. Añade que “no está de más reconocer que uno ha tenido fracasos, y que éstos se han convertido en lecciones o fuentes de aprendizaje. Al final, lo mejor es siempre conseguir que otros hablen de uno, premiando lo que es realmente meritorio y valorado en el mercado. Eso es incontestable”.

Qué decimos

Para Carlos Rebate, autor de *Influencers* y *El antídoto*, “hablar sobre uno mismo es contraproducente casi siempre. Aunque nos duela, la gente no está interesada en nosotros, por muy brillante que sea nuestro currículum. Está interesada en saber cómo podemos ayudarles, ya sea a sentirse mejor, vender más, producir mejor, rediseñar su

negocio, o mejorar sus competencias. Ésta es la regla número 1: nuestra marca no debe hablar de nosotros, sino de ellos, y una vez que vean valor en nosotros y les gustemos, podremos hablar de nosotros para reforzar nuestra autoridad y mostrarles cómo todo lo que hemos aprendido y experimentado a lo largo de la vida les va a servir de ayuda”.

Jesús Vega concluye que “hay que ser muy cauteloso con lo que decimos, porque puede ser bueno o malo intrínsecamente, en función del entorno en el que nos movemos”. El experto recuerda que “nuestra carrera es larga, y lo que decimos hoy puede resultar positivo para nosotros, pero no con el paso del tiempo. Cuidado con las redes sociales. Lo que antes era sólo un comentario de salón que se perdía, ahora queda fijado. Si eres amigo o enemigo de este o del otro... Hoy viene bien la prudencia. No hay problema en manifestarse, pero esas intervenciones públicas tienen un impacto a largo plazo que puede ser utilizado en nuestra contra”.

Jesús Vega

Experto en recursos humanos

“No hay nada de malo en que una cajera llegue a ser ministra. Lo malo es que en el medio no haya nada”

Maite Martínez

Directora general de Talengo

“Un candidato debe conocer el puesto al que aspira y ha de saber dónde puede aportar más valor”

Juan San Andrés

Consultor de organización y RRHH

“Lo que realmente cuenta no son las etiquetas de los puestos que alguien pone en el currículum”

Silvia Leal

Experta en transformación digital

“Lo más grave es que un profesional ni siquiera sea consciente de que tiene una carencia”

Andrés Fontenla

Socio dtor. de Recarte & Fontenla e.s.

“Presumir de lo que no nos habilita para una responsabilidad nos resta credibilidad y es oportunista”

Eva Collado

Consultora de capital humano

“Lo que consideramos un mérito que forma parte de nuestro ‘capital social’ quizá para otros no lo sea”

Ovidio Peñalver

Socio director de Isavia

“No está de más reconocer que uno ha tenido fracasos y que éstos son fuente de aprendizaje”