

Algo sobre desarrollo profesional: ¿Cambiar de lugar de labores? ¿Cuándo? ¿Por qué?

Eulalio López García y Manuel Pérez Baylón

Esta decisión está íntimamente ligada al desarrollo personal de los individuos, pues, como entes pensantes, de repente nos asalta la duda si estamos laborando en el lugar correcto, es más, ¿cuánto tiempo llevamos en este lugar? ¿Somos productivos? ¿Estamos desarrollándonos profesional y personalmente o sólo estamos ahí por comodidad?

Cualquiera que sea el caso, ocurre, a veces, que es necesario pararse a la mitad del camino y reflexionar para después tomar una decisión.

Desde el punto de vista constitucional, tenemos derecho a trabajar en lo que nos convenza, en lo que creamos, en lo que queramos.

Desde el punto de vista de formación profesional, deberíamos trabajar donde desarrollemos nuestras aptitudes y habilidades (algunas de ellas, no todas, aprendidas en la formación escolar).

Y, desde el punto del desarrollo humano, el lugar de trabajo debe ser cómodo, sin presiones, relajado, donde las actividades que desarrollemos nos den las satisfacciones que en muy pocos lugares conseguimos —*pasamos la mitad de nuestra vida en el trabajo*— Hablamos de relaciones humanas satisfactorias, crecimiento y desarrollo profesional y personal, desarrollo de nuestro potencial y de nuestros valores personales y un aprendizaje continuo para mejorar nuestras actitudes y aptitudes frente a la cada vez más difícil y exigida competencia laboral.

Algunas causas situacionales

Sin duda alguna, la decisión de renunciar, dejar un trabajo, separarse de él, tiene mucho que ver con el ambiente que dentro del lugar se vive. No sólo el relacional, sino también el administrativo, donde mucho peso tiene el líder que dirige los destinos de la empresa-dependencia-universidad donde trabajamos.

La experiencia nos ha enseñado que no se necesita ser licenciado en administración de empresas para administrar un organismo social ; es más, la mayoría de quienes dirigen empresas no son licenciados en administración, sino administradores que se han formado con la experiencia y que por capacidad personal están en ese lugar.

Pero hablemos de los otros, aquéllos que pareciera que ocupan su puesto por el motivo contrario: incapacidad, ejerciendo, muchas veces, el papel del todopoderoso que toma decisiones día con día sin medir riesgos, sin objetivos claros, sin metas concretas, sin pensar (que es lo peor) en las personas que junto con él le dan vida a la empresa-dependencia-universidad.

Estas personas olvidan que lo necesario para ser un buen administrador (llámese jefe, director o coordinador) es la planeación, la inteligencia, la capacidad, el sentido común y la humanidad.

Pero parece que un efecto de administrar es la falta de coherencia y pérdida de la capacidad de aprender en los casos más graves. De pronto, el líder no escucha, no atiende, no delega y se hunde en una actitud negativa al ocultar la problemática de las organizaciones. Aquí, el líder o no se da cuenta de lo que está pasando (falta de planeación y control), ignora lo que está pasando (falta de sensibilidad) o no sabe resolver la problemática que se presenta (falta de capacidad e inteligencia).

En este caso, el problema más fuerte en este caso es que ese líder, sin darse cuenta, en muchas ocasiones, no sólo afecta los destinos de la empresa-dependencia-universidad, sino que lo peor, y es nuestra preocupación, afecta la vida de docenas, centenas, millares de personas que dependen de una decisión de él. Imaginemos una universidad de mediano tamaño: administrativos, docentes, trabajadores de mantenimiento y —lo peor— alumnos, se ven seriamente afectados por las decisiones que este líder pueda tomar.

Sólo por comentarlo en este espacio, esa falta de coherencia se va delegando en las personas cercanas a ese líder y esa situación entorpece los caminos y objetivos que persigue esa organización y ahora no sólo tenemos un *líder separado*, sino una masa de directivos, funcionarios y administradores que afectan los destinos de quienes confiaron en ellos.

Por ello, se hace necesaria esta crítica constructiva a la actuación del administrador para hacerles saber que sus decisiones afectan el trabajo, sentimiento y desarrollo de muchas personas.

El gran salto

Por lo anterior, estamos seria, sincera y totalmente convencidos de que cuando nuestro ambiente laboral es como el que dibujamos y nuestro *líder* es como el que planteamos, es necesario buscar otros horizontes. Porque seguir en él nos afectará de por vida y nos marcará permanentemente como seres conformistas, sin aspiraciones, sin desarrollo profesional, personal y humano.

Ahora bien, estudiadas las cuestiones del cuándo y del por qué, nos faltaría analizar el cómo hacerlo. Dejar el empleo no es fácil, de él

comemos, nos da seguridad y, en algunos casos, pertenencia, estima y realización.

La *estrategia* para no frustrarse cuando *decidimos conscientemente* dejar el empleo es contar con un *plan y proyecto de vida*. Saber que esa decisión sólo nos afectará temporalmente y que gracias a nuestra voluntad, inteligencia y sensibilidad, podremos dedicarnos a lo mismo en otro lugar o (si es que en su proyecto de vida contempló no sólo ese empleo) dedicarse a otras actividades.

Aunque también queda la alternativa de *recomenzar*. ¿Que ésta última es difícil? ¡Claro que lo es! Pero creemos que es una alternativa más, propia y personal que nos puede dar un buen desarrollo profesional, personal y humano.

Para concluir, remarcamos la importancia del *plan y proyecto de vida* en el desarrollo profesional, bajo la premisa de que *todo cambia, nada es permanente*, y qué rico poder decidir por nosotros mismos, porque como escribió alguien: "Sólo es libre el que puede decidir, y para decidir hace falta mantener, aun a costa de los mayores sacrificios, la opción renovadora".

más artículos en: www.infoadicciones.net