



Inés Temple

Presidente
LHH DBM Perú y Chile

¿ERES UN RECURSO ESTRATÉGICO?

Todos sabemos que las organizaciones siempre están cambiando. Cambian porque les va bien y quieren ser mejores, porque les va mal y necesitan mejorar.

Con cada cambio las organizaciones deben armar y rearmar sus cuadros ejecutivos. Cambian gerentes y jefes, se redireccionan a personas a otras áreas. Se necesitan nuevas habilidades, equipos diferentes. También a veces se deben desvincular a algunos.

Si nos gusta la empresa donde trabajamos, o nos gusta lo que hacemos o si realmente necesitamos este trabajo en particular y no lo queremos perder, es clave asegurarnos de que nos consideren un recurso estratégico de la empresa. Que seamos parte de esas 'listas blancas', valorados como personas claves para la organización, apreciados y ojalá considerados casi indispensables. Cuando eso llega a suceder, lo más probable es que no quieran prescindir de nuestros servicios con tanta facilidad en cada cambio. Y lo mejor de todo, que estén siempre preocupados por retenernos, de no perdernos y de que estemos muy contentos en el trabajo. Cuando esto sucede, tenemos el poder para influir en nuestra carrera e incluso en las decisiones que podrían impactarla.

Tener la posición de ser un recurso estratégico nos da muchísima seguridad, eleva nuestro nivel de empleabilidad, agrega valor a nuestra marca personal.

Tener la posición de ser un recurso estratégico para nuestra organización nos da muchísima seguridad, eleva nuestro nivel de empleabilidad y agrega valor a nuestra marca personal.

Por supuesto tenemos que mantenernos vigentes y competitivos, nunca caer en arrogancia o complacencia y mantener nuestros conocimientos, múltiples habilidades y destrezas vigentes. Tener siempre a la mano nuestra lista de logros bien cuantificados, los que demuestran nuestra efectividad, iniciativa, y capacidad para aportar valor y nuevas ideas.

¿Cómo logramos ser considerados recursos estratégicos? Pasa por una decisión de vida y de carrera. Es clave proponernos decidir serlo y ponérselo como reto, como un propósito claro, y ojalá cuantificable. Claro –dirán ustedes– para conseguirlo “no es suficiente proponérselo”. Ciertamente, pero es importantísimo dar ese primer paso, este vital cambio de actitud. Esa actitud es una predisposición a ser muy adulto en el trabajo. Es plantearse ser de gran apoyo para el jefe, el miembro clave que el equipo necesita para trabajar bien o la persona que la organización requiere para lograr ciertos objetivos. Es asumir un

rol de servicio, de colaboración, de querer siempre hacer la diferencia, dar más de uno mismo, querer hacer las cosas mejor...

El fundador y director de Daewoo, Kim Woo-Choong en su libro *El mundo es tuyo pero tienes que ganártelo* cuenta la historia de una empresa que enfrentaba el reto de la escasez de espacio en los barcos para exportar sus productos. Así, en los puertos muchas veces le bajaban la carga por falta de espacio en las bodegas. La empresa enviaba a sus tres empleados a despachar la carga, y estos lo hacían de maneras diferentes: uno acompañaba la carga hasta el puerto y se retiraba tranquilo porque había cumplido su trabajo, que era llevar la carga al puerto. El segundo no se iba del puerto hasta asegurarse de que su carga hubiera sido embarcada y estuviera ya bien instalada en las bodegas de los barcos. Recién allí se retiraba orgulloso de haber hecho ese 'trabajo extra'. Pero un tercer empleado no se retiraba del puerto hasta cerciorarse de que el barco zarpara con su carga a bordo, pues comprendía que lo importante era que esta llegara a buen puerto. Distinta actitud, cierto; distintos resultados, cierto.

Vale la pena reflexionar sobre si somos o no recursos estratégicos dentro de la organización, como lo era ese tercer empleado. Si tenemos o no la actitud, la lucidez y la decisión necesaria de serlo. Y serlo en cada acto profesional, cada día, en cada momento.