

## ¿Cuánto vales?



Claro que puedo. Sólo deme la oportunidad. Sé que no tengo experiencia, pero me sobra entusiasmo. Déjeme demostrar que puedo con el trabajo, y déjeme demostrarme a mí mismo que puedo con el reto. Sé que llevo años estudiando y que sería mi primer trabajo; pero sí puedo, le voy a echar todas las ganas del mundo.

Llegué con el headhunter y me recibió. Para ser un recién egresado me prestó mucha atención y me dio tiempo. Durante hora y medio lo mareé con historias de desempeño heroico y mi probidad personal.

Se quedó con una copia de mi currículum y dijo que me hablaría si aparecía algún trabajo interesante para mi perfil.

Pasaron días, meses, años. Y nada.

Además solté más de 30 currículums, hablé con otros headhunters, imploré a amigos y parientes, y esperé.

Una década y media después, entró una llamada por primera vez. No hubo contratación, pero por lo menos aparecieron señales de vida.

Durante todos esos años de silencio me sentía dolido y extrañado. Yo me creía bueno, pensé que me iban a solicitar una veintena de empresas, que iban a valorar mi experiencia como emprendedor.

Llamé como diez veces para ver si se les ofrecía algo, se faltaba algún dato o si me daban la ocasión de venderme de nuevo. Pero nada.

¿Acaso yo no tenía valor en el mercado?

No me quedó otra que hacerla de emprendedor y alejarme del mundo corporativo, y entonces todo estuvo razonablemente bien; pero en mi mente seguía la inquietud.

Después de 17 años por fin cayó algo. Cayó algo....mmmmmm.... a propósito de la autodeterminación en la vida.

¿Porqué tanto tiempo?

Es que el mercado empresarial no quiere emprendedores generalistas –como me dijo un director de Recursos Humanos- lo que quiere es especialistas, expertos, éxitos probados. No muchachos motivados por una excesiva autoestima.

*Claro que puedo. Sólo deme la oportunidad. Sé que no tengo experiencia, pero me sobra entusiasmo. Déjeme demostrar que puedo con el trabajo, y déjeme demostrarme a mí mismo que puedo con el reto.*

Y esta es más o menos la plegaria de miles de jóvenes que se incorporan al “sistema productivo” todos los años. Quieren probarse que no sólo son buenos para estudiar, sino que tienen con qué enfrentar la vida, que pueden subir peldaños organizacionales, que pueden aportar, que puede hacer una diferencia, que pueden mantener una familia, que pueden acumular riqueza, si tan sólo se les da oportunidad.

Su grado de complacencia es tan alto, que si les toca un jefe con vocación de mentor, rápidamente aprenden; pero si les toca alguien aprovechado, que explote su posición de probarse a ellos mismos, los ponen a hacer trabajos inconclusos o “salpicadores”, realizar políticamente.

Entrar y ser parte del sistema es el anhelo más deseado por el joven. Ese viejo amargado que tiene el poder y gana el dinero, que es necio y demandante, goza de un status envidiable -cuando menos en la perspectiva del joven-.

Es que entrar y conformarse al sistema es lo que parece maximizar el valor de mercado profesional y en un mundo occidentalizado/capitalista, esto sin duda tiene implicaciones “al valor personal”.

Es raro no encontrar un joven que en el fondo no quiera aparecer en la portada de **Expansión, Mundo Ejecutivo, Fortune, Forbes**, o incluso en la primera plana del **Wall Street Journal**; que no quiera ser el siguiente **Carlos Slim**, o el siguiente **Bill Gates**.

¿Y qué da el valor de mercado en el mundo corporativo? Entrevistando informalmente a ejecutivos, recién egresados, headhunters, académicos, aquí van algunos elementos:

El tema del valor personal se remonta a silogismos aristotélicos, pero la realidad es que tenemos un valor en el mercado, y desde el punto de vista de negocios, nuestro objetivo es maximizarlo.

**1.- De la demanda.** Los ciclos económicos son importantes y el tipo de profesión con los tiempos cambia y es clave. Por ejemplo antes eran los Ingenieros Químicos, y de ahí se pasó a los Ingenieros Civiles, y de ahí a los Ingenieros Industriales. Aunque México ya entró de lleno a la economía de servicios, se requerirán perfiles diferentes.

**2.-** De la diferenciación. El más fiero competidor de una persona es el que más se le parece: que venga de la misma Universidad, que haya tomado los mismos cursos y diplomados y que hable inglés, igual que él.

El mercado tarda un poco más en colocar individuos “únicos”, pero una vez que lo hace, tienen a tener una alta demanda laboral.

**3.-** De las habilidades interpersonales. La inteligencia emocional, es un mejor indicativo del éxito que la inteligencia medida por coeficiente intelectual. No es lo que la persona sabe, sino cómo interacciona en grupos, y cómo los lidera en su caso. En un reajuste, los primeros que salen son los conflictivos y los desadaptados.

**4.-** Del tiempo. A veces lo que pasó fue simplemente el transcurrir del tiempo, que aparecieron algunas canas, que la investidura cambió y se dejó atrás el aspecto de novato. Esto está asociado a experiencia, fracasos cargados de lecciones, triunfos, colmillo.

**5.-** Del posicionamiento. Crea fama y échate a dormir. En un mundo saturado de mensajes, las personas tienden a ser resumidas a una idea. Aparte de la especialidad del ejecutivo, está la parte personal, reflejada incluso hasta en los apodos. Como en los obituarios, cuando se pasa a mejor vida: lo único que queda es una simple idea.

**6.-** De la red de contados.

**7.-** De la fortuna. El cosmos tiene mucho que decir. Si no se abre la persona a esta dimensión, perderá de vista muchas pistas sincrónicas que la vida le plantea con frecuencia. **Serendipity** le dicen los norteamericanos, **Kismet**, le dicen los turcos.

Las personas tenemos un valor intrínseco propio, incomparable y no asociable a un valor monetario. Pero en lo laboral, esta igualdad humanista de desvanece; como si trajéramos una etiqueta de precio en la frente junto a otra que dice lo que sabes hacer mejor que nadie.

*hmarchand@hipermaketing.com*