

José M^a Acosta

DIRIGIR:

Marketing personal

ESIC 2006

Prólogo

**(Maurici Lucena Betriu. Economista. Director General del CDTI, Ministerio de
Industria, Turismo y Comercio)**

Confieso que la petición de José María Acosta de prologar su último trabajo me produjo una mezcla de satisfacción y desconcierto. Lo primero por motivos obvios; y lo segundo porque en las estanterías de las bibliotecas de las personas que, como quien escribe estas líneas, tienen una formación economocista –en el sentido noble del término- libros como el que el lector tiene entre sus manos no suelen ocupar un lugar preferente.

Los economistas de corte ortodoxo pensamos que, salvo en determinadas situaciones en las que la intervención pública es deseable, en la mayoría de las ocasiones la asignación de recursos eficiente (socialmente óptima) se alcanza por medio del libre juego de los mecanismos de mercado. En estos casos, los consumidores, por una parte, intentan hacer lo que más les gusta constreñidos por la restricción presupuestaria que emana de sus rentas del trabajo. Las empresas, por otro lado, se esmeran en ganar la mayor cantidad de dinero posible, es decir, producen bienes y servicios y fijan precios en función de su objetivo de maximización de beneficios y la combinación de las decisiones “descentralizadas” que los consumidores y las empresas adoptan desemboca, desde una perspectiva agregada, en el mejor resultado posible.

Si bien los sofisticados desarrollos académicos que han concluido lo anterior nos han permitido comprender los incentivos que subyacen a las acciones de los agentes económicos y mejorar de manera notable el diseño de políticas públicas encaminadas a

impulsar el crecimiento económico, la verdad es que los aspectos, digamos, más prosaicos del funcionamiento interno de una organización, la interacción entre los trabajadores que los componen y los determinantes de las trayectorias profesionales de estos últimos constituyen todavía hoy una suerte de “caja negra” para la ciencia económica.

Claro que no sería justo menospreciar los avances que, sobre todo en la segunda mitad del siglo XX, los investigadores han realizado en el conocimiento de, entre otros, la importancia del nivel formativo a la hora de encontrar empleo y su influencia positiva en la retribución, los conflictos de interés que existen entre los propietarios de una empresa y sus gestores o el impacto de los sindicatos en el proceso de fijación de salarios. Y por supuesto también que la disciplina conocida como “Economía de la empresa” ha arrojado luz sobre los factores que configuran el entorno competitivo de una compañía y algunas claves de una dirección eficaz- Pero, con todo, es, en mi opinión, evidente que los economistas hemos, hasta la fecha, sido incapaces de construir un “zoom” que nos proporcione pistas sólidas sobre la realidad que el libro de José María Acosta analiza. Ello con seguridad obedece a que los supuestos sobre los que la macro y la micro-economía se construyen (racionalidad de los agentes en la toma de decisiones y búsqueda del máximo beneficio, esencialmente) son razonablemente válidos en términos agregados y, sin embargo, son mucho más discutible en el plano individual. Dado que la casuística es mucho más amplia y que los matices cobren importancia, el operativo instrumental matemático sobre el que se repara las conclusiones de la ciencia económica no es, en estos casos, de ninguna utilidad.

El presente trabajo trata de definir elementos que contribuyan a responder a dos preguntas que millones de personas se han planteado (o deberían haberse planteado) en algún momento de su vida: la primera, y más importante, es ¿cuál es la mejor forma de orientar mi carrera profesional?; la segunda, que corresponde a una fase de mayor madurez en la trayectoria de algunos trabajadores es ¿cómo se gestiona un grupo de personas o una organización?. Habida cuenta de que las respuestas a estas preguntas no pueden ser cerradas, Acosta, con buen sentido, se limita a describir los factores que determinan nuestras habilidades profesionales y personales, así como aquéllos que dibujan el perfil de las

dinámicas de grupo, con el fin de que sea el lector quien, con la ayuda de las herramientas y las “pistas” que el autor le facilita, encuentre sus propias soluciones.

Resulta fascinante comprobar la influencia que nuestros rasgos -----, entendiendo éstos como los no adquiridos a lo largo de nuestra vida, tiene en la conformación de nuestras capacidades personales y profesionales. Por esta razón es tan importante identificarlos adecuadamente. Sólo mediante una correcta radiografía de estos rasgos, además, podemos elegir acertadamente qué otras característica nos interesa adquirir porque mezclan bien con las innatas y porque están en sintonía con los objetivos que nos hemos marcado.

Resulta, asimismo, sorprendente descubrir cómo, por ejemplo, el lenguaje corporal, la empatía o las distintas maneras con las que se puede expresar un mismo concepto provocan reacciones tan dispares a nuestro interlocutor. Y a las personas, que por último, gestionamos grandes grupos de trabajadores no reconforta, en algunas ocasiones, comprobar que cumplimos algunas de las recomendaciones que el autor desgana en aras de una dirección eficaz y nos produce irritación,