



¿Transición a la vista?

Te acompañamos.

Bevolutive

*¿Quién serás el día que ya no estés en la élite
o no ostentes tu cargo directivo o institucional?*

*¿Te vas a explicar por lo que un día fuiste?
¿O por quién vas a ser?*

Compartimos nuestra teoría sobre transiciones a la vez que la conversación que tuvimos en un evento organizado conjuntamente con el Círculo Ecuestre de Barcelona.

*La conversación fue entre **Javier García** (tras más de tres décadas de trayectoria internacional en HP) y **Rafa Alcántara** (después de poner fin a su carrera como futbolista profesional). **Iñaki Urdangarin**, que a lo largo de su vida ha atravesado varias transiciones de una intensidad extraordinaria, condujo la conversación entre ambos.*

El día que el Outlook queda vacío

Después de más de treinta años en Hewlett Packard, Javier García cerró su ordenador corporativo. Al día siguiente volvió a abrirlo. No había correos pendientes, reuniones en la agenda ni decisiones urgentes esperando respuesta.

El día que ya no entras en un vestuario

Después de una vida entrando en los vestuarios de los mejores equipos del mundo, entrenando, viajando y compitiendo al máximo nivel, Rafa Alcántara dejó de hacerlo.

Desaparecieron los entrenamientos, las convocatorias y los partidos.

Estas imágenes surgieron durante la sesión de TRANSICIONES en el Círculo Ecuestre y pensamos que ilustran muy bien qué ocurre cuando una etapa importante llega a su fin.

Algunas llegan después de una jubilación largamente planificada.

Otras las provoca una lesión, una crisis, una enfermedad u otra persona.

Algunas se pueden anticipar durante años.

Otras irrumpen sin previo aviso.

Pero todas comparten una característica: obligan a las personas a revisar preguntas que llevaban demasiado tiempo sin formularse.

La pregunta más importante no es qué voy a hacer ahora.

La más importante es quién voy a ser.



Lo duro no es cambiar el rol. Es descubrir cuánto dependíamos de él.

—

Cuando se habla de cambios de carrera, jubilaciones o retiradas deportivas, el foco suele ponerse en aquello que desaparece: el trabajo, el cargo, la empresa o la rutina. Sin embargo, escuchando a los protagonistas de la conversación, daba la impresión de que el verdadero desafío aparece un poco más adentro.

*Las transiciones obligan a distinguir
entre lo que somos y lo que representamos.*

Es una diferencia que, mientras la carrera avanza, suele pasar desapercibida. Con los años, las personas acumulan responsabilidades, reconocimiento, influencia y una determinada posición dentro de su entorno. Todo ello acaba formando parte de la propia narrativa hasta el punto de que resulta difícil separar una cosa de la otra.

Por eso la pregunta que abrió la sesión provocó tanto silencio en la sala.

*¿Quién serás el día que ya no ostentes
tu cargo profesional o institucional?*

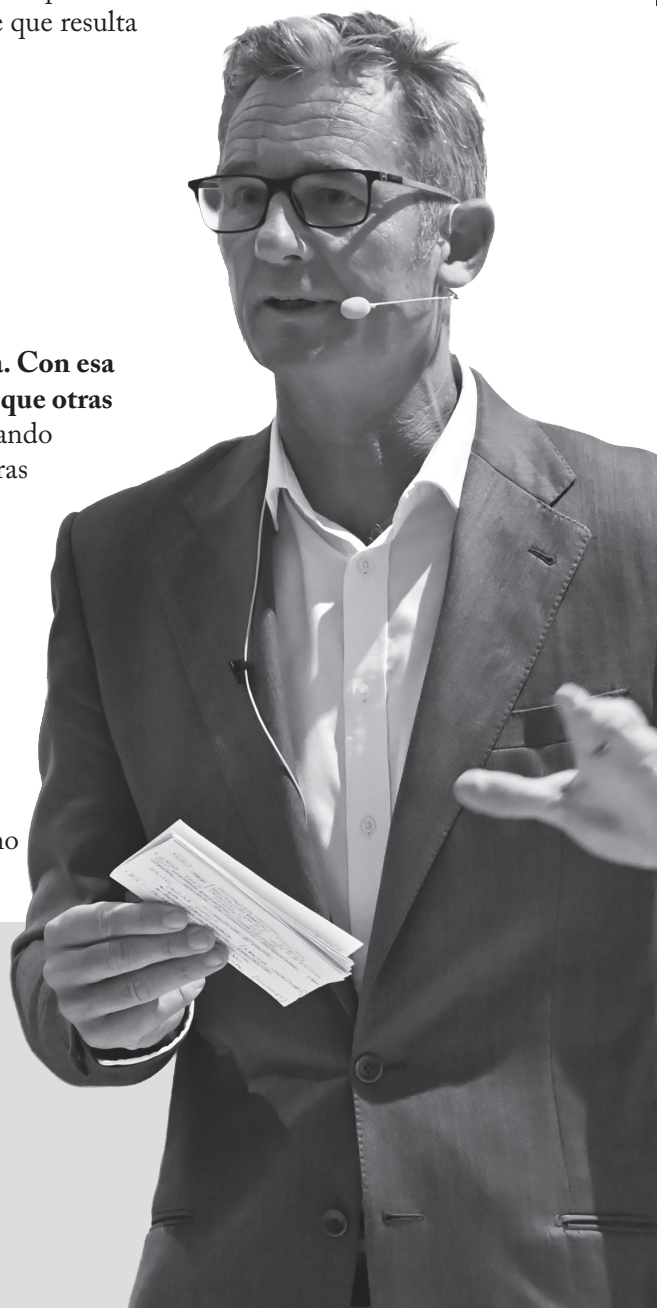
La fuerza de esa pregunta no tiene que ver únicamente con el trabajo. **Tiene que ver con el poder. Con el reconocimiento. Con la influencia. Con esa sensación, muchas veces invisible, de que nuestra opinión cuenta, de que otras personas nos consultan, nos invitan, nos buscan o nos necesitan.** Cuando una etapa termina, aparecen preguntas que rara vez nos hacemos mientras la vivimos.

*¿Qué parte del reconocimiento era realmente mía?
¿Qué parte de la influencia procedía del cargo?
¿Cuántas de las relaciones que considero propias
estaban vinculadas a la persona y cuántas a la posición?*

Quizá esta sea una de las revelaciones más incómodas de cualquier transición. Descubrir que una parte de lo que considerábamos nuestro no nos pertenecía por completo: **pertenecía al rol.**

Por eso las transiciones son tan exigentes.
No ponen a prueba una trayectoria.

**Ponen a prueba la relación que mantenemos con nuestra historia,
con nuestra influencia y con la forma en que nos hemos explicado al
mundo durante años.**





No todas las transiciones avisan. Algunas irrumpen en la vida sin pedir permiso. Una lesión grave, una enfermedad o una decisión empresarial pueden obligar a una persona a replantearse el futuro de un día para otro.

Precisamente por interesante observar cuando una se deja entrever.

eso resulta qué ocurre transición sí

Javier García explicaba que las señales no llegaron en forma de un gran acontecimiento, sino a través de una acumulación de pequeñas intuiciones. Menos entusiasmo por determinadas responsabilidades, una distancia creciente respecto a algunas dinámicas corporativas, ciertos avisos relacionados con la salud y la sensación de que la siguiente etapa empezaba a reclamar espacio.

En el caso de Rafa Alcántara fueron las lesiones las que introdujeron una pregunta que hasta entonces había permanecido fuera de la ecuación: ¿qué ocurriría el día en que el fútbol dejara de ocupar el centro de su vida?

Con el tiempo, aquella pregunta dejó de percibirse como una amenaza para convertirse en una oportunidad. Las recuperaciones le regalaron algo poco habitual en el deporte de élite: **tiempo para pensar.**

Tendemos a considerar una transición prevista como una molestia, como un período de incertidumbre que nos gustaría evitar. **Sin embargo, quizá sea exactamente lo contrario.** La mayoría de las personas no pueden elegir si tendrán una transición. Todas la tendrán. **Lo que algunas sí pueden elegir es si llegarán preparadas a ella.**

Las transiciones que pueden anticiparse permiten explorar nuevos intereses, ampliar relaciones, adquirir aprendizajes diferentes y comenzar a imaginar el futuro con ilusión, antes de que resulte imprescindible hacerlo.

Preparamos la primera carrera, no la que viene después

Existe una paradoja curiosa en la forma en que planificamos la vida profesional. **Dedicamos años a escoger estudios, preparar oposiciones, construir empresas, alcanzar posiciones de responsabilidad o llegar a la élite deportiva.** Sin embargo, muy pocas veces dedicamos la misma energía a pensar qué ocurrirá después.

Y, sin embargo, sabemos que ese después llegará.

Una de las ideas más sugerentes de la conversación fue precisamente esta. **Preparar una transición no significa preparar un final. Significa preparar una nueva etapa de expansión.**

La diferencia parece sutil, pero cambia por completo la perspectiva. Cuando pensamos en una transición como un final, la atención se centra en aquello que se pierde. Cuando la entendemos como una expansión, la atención se desplaza hacia **aquello que todavía es posible construir.**

Javier comenzó a trabajar con un coach antes de abandonar HP. No porque quisiera marcharse ni porque estuviera cansado de su carrera. Lo hizo porque intuía que la siguiente etapa merecía una preparación como la anterior. Aquella decisión le llevó a formular preguntas que otras veces llegan tarde: **quién sería cuando dejara de vestir la chaqueta de ejecutivo, cómo organizaría su tiempo, qué contribución deseaba seguir realizando y qué espacio ocuparían la familia, los proyectos personales o la dimensión social de su vida.**

Son preguntas aparentemente sencillas. Sin embargo, suelen determinar **la calidad de todo lo que viene después.**

En Bevolutive, sabemos que las grandes transiciones no consisten en encontrar respuestas rápidamente.

Empiezan formulándonos las preguntas adecuadas.

El éxito no nos prepara para pedir ayuda

Otra de las paradojas que apareció repetidamente durante la sesión tiene que ver con el éxito. Las personas que llegan más lejos suelen ser extraordinariamente autónomas. Han aprendido a tomar decisiones, a resolver problemas y a asumir responsabilidades. Esa autonomía explica buena parte de sus logros.

Pero también puede convertirse en una dificultad cuando llega el momento de cambiar de etapa.

Las transiciones exigen competencias distintas a las que suelen llevar a una persona a la cima de su carrera. Exigen capacidad de reflexión, escucha, conversación y, sobre todo, la humildad necesaria para aceptar que las respuestas que han funcionado durante treinta años quizá ya no sirvan para los treinta siguientes.

En este sentido resultó significativo comprobar hasta qué punto el acompañamiento había estado presente en las tres historias. **Coaches, mentores, lecturas, conversaciones y espacios de reflexión aparecían constantemente** como elementos que **habían ayudado a ordenar el proceso.**





*No va de reinventarse.
La palabra es otra:
reinterpretarse.*

Pocas palabras se han utilizado tanto en el mundo profesional como la palabra reinención. Se utiliza para describir cualquier gran cambio vital, como si toda nueva etapa exigiera borrar la anterior y empezar desde cero.

Sin embargo, escuchando las experiencias de Iñaki, Javier y Rafa, la sensación era muy distinta. Las personas no se reinventan, más bien se **reinterpretan**.

Un directivo no pierde tres décadas de liderazgo cuando abandona una multinacional. Un deportista no deja atrás la disciplina, la capacidad de sacrificio o la tolerancia a la frustración cuando se retira. Una emprendedora no olvida todo lo que ha aprendido después de vender su empresa.

El capital acumulado sigue ahí.

Lo que cambia es la forma de utilizarlo.

Javier describía este proceso como una desintoxicación progresiva de su yo ejecutivo. No se trataba de destruirlo, sino de reducir su protagonismo. Rafa expresaba una idea similar cuando explicaba que el fútbol había dejado de ocupar el centro de su vida, pero no de su historia.

Las mejores transiciones no parecen consistir en construir una persona completamente nueva. Consisten en reinterpretar la experiencia acumulada, decidir qué merece seguir acompañándonos y descubrir capacidades que quizá habían permanecido ocultas durante años.

*Las transiciones
que elegimos
y las que nos eligen*

Las trayectorias de Javier García y Rafa Alcántara muestran qué ocurre cuando una persona dispone de tiempo para prepararse para el cambio. La historia de Iñaki Urdangarín introduce una dimensión adicional que rara vez aparece en las conversaciones sobre carrera profesional.

Existen transiciones que decidimos.

Y existen transiciones que la vida decide por nosotros.

La diferencia es enorme.

Una cosa es preparar una jubilación o una retirada deportiva. Otra muy distinta es verse obligado a reconstruir parte de la propia narrativa desde un lugar que jamás se había imaginado.

*Quizá por eso las transiciones más profundas
no son las que nos obligan a cambiar de
actividad. Son las que nos obligan a revisar
la historia que habíamos construido s
obre nosotros mismos.*

Son aquellas que nos enfrentan a circunstancias que no habíamos elegido y nos obligan a responder preguntas para las que nadie nos había preparado.

En esos momentos ya no se trata únicamente de encontrar una nueva ocupación. Se trata de reconstruir sentido.



Alcanzar con éxito la transición y encontrar una nueva forma de contribuir

*Ninguno de los protagonistas describe su situación actual en términos de retirada. Ha cambiado su actividad pero no la voluntad de aportar valor.
Ha cambiado el éxito que buscan y la forma de medirlo.*

Durante la primera gran etapa de muchas trayectorias profesionales, la pregunta dominante *suele ser cómo crecer, cómo asumir más responsabilidad, cómo alcanzar mayores resultados o cómo llegar más lejos*. Sin embargo, en las segundas etapas esa pregunta suele transformarse.

La ambición no desaparece, pero adopta otra forma. **La cuestión deja de ser cuánto puedo crecer y pasa a ser cómo quiero contribuir.**

Durante décadas, muchas personas viven orientadas por indicadores muy claros: facturación, crecimiento, cuota de mercado, tamaño de los equipos, influencia, ascensos, resultados o medallas. Son los KPI con los que medimos el éxito durante gran parte de nuestra vida profesional. **¿Cuáles van a ser los KPI de la nueva etapa?**

Para algunas personas, el impacto empieza a medirse por el número de personas a las que ayudan a crecer. Para otras, el éxito deja de estar vinculado a los resultados y pasa a estar relacionado con la calidad de las relaciones, la familia, el legado o la capacidad de contribuir desde un lugar diferente.

Este cambio de indicadores es, probablemente, uno de los movimientos más profundos de cualquier transición bien atravesada. No sólo cambia la actividad. No sólo cambia el rol. También cambian las preguntas con las que evaluamos una vida. Y, seguramente, esta sea la gran oportunidad que esconden las transiciones.

Las transiciones nos ofrecen la posibilidad de decidir qué éxito queremos y cómo lo vamos a medir.



Núria Sala, socia del Círculo Ecuestre y de Bevolute, abrió la sesión con preguntas que abrieron la reflexión a todos los asistentes al evento.



La sesión, organizada conjuntamente con el Círculo Ecuestre, la abrió *Enrique Lacalle*. Al final intervino también hablando de la importancia de empezar una segunda etapa llena de actividad, propósito y contribución. Invitó a '*no parar*', a mantenerse siempre activos.



Iñaki Saltor evidenció que en el mundo del *coaching* y del *beadhunting* se acumulan muchas historias de transiciones y cambios de etapa: hacia nuevas profesiones y roles, y hacia nuevas y prometedoras etapas.



Las intervenciones de *Iñaki Urdangarín*, como *coach*, pusieron de manifiesto todo lo que podemos prepararnos para pasar a la siguiente etapa convencidos que puede ser uno de los **momentos más fascinantes** de nuestras vidas.

Cuando Llegue

MANIFIESTO BEVOLUTIVE

Una *transición* pone a prueba
la historia que nos contamos
sobre **quiénes somos.**

Tu valor *no es tu cargo,
ni tu posición.*

Tu identidad
no es tu profesión, ni tu deporte.

Tu influencia
no depende de tu agenda actual.

Aún no estás ni lo *más lejos*
ni en lo *más alto* que puedes llegar.
Prepárate para la siguiente etapa y ...

expándete e e e e e

No te reinventes. **Reintérrate.**
Conserva lo esencial. *Suelta lo accesorio.*
Acepta que algunos privilegios no son tuyos, sino del cargo.
Cambia los KPI. **Encuentra el propósito.**

Esta vez, el éxito no consiste en llegar.

El éxito es saber por qué haces el camino.

Y contribuir.

Encontrémonos sin compromiso.

*Con una conversación bonita
empezaremos a visualizar
tu siguiente etapa.*

Limitless es el método para descubrir tu potencial, tu propósito y el impacto que quieres generar.

Porque el problema no es que una etapa termine. El problema es creer que tu mejor versión también.

Empecemos tu nueva etapa de expansión.
***Vayamos aún más lejos: a lograr
una nueva y mejor versión de ti.***

Un artículo de:

Bevolutive

bevolutive.com

Con el impulso de un evento celebrado en:

