


Profesionales de Ciencias Económicas 5.0. El mercado laboral hoy




Lic. Lorena Loustau
Consultora de Whalecom

Lic. Mara Schuman
Consultora de Whalecom

consejo

Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

Fuente: Revista Consejo Año VIII – Nº 39 – Abril 2016 – ISSN 1851-6610



¿Ha crecido la oferta de nuevos puestos de trabajo? ¿Cuál es la industria que más oportunidades ofrece? ¿Cuál es la perspectiva futura? Estas son habitualmente las primeras preguntas que despiertan la curiosidad de quienes nos consultan.

Para los profesionales de Ciencias Económicas las perspectivas son favorables. Si bien las empresas han tomado una posición expectante, en estos primeros tiempos de gobierno, los planes de incorporación se sostienen y el mercado está activo.

Si ampliamos el tema de las oportunidades laborales a una perspectiva más global y no sólo local –aunque también la incluye–, observamos que la tecnología está impulsando la aparición de nuevos productos y servicios que en algunos casos dan lugar a nuevas formas de hacer negocios.

Esto sucede en una amplísima diversidad de campos. En algunos casos, estos nuevos negocios llegan a cuestionar e interpelar a industrias muy tradicionales, como la bancaria, ¡tan cercana a los profesionales de Ciencias Económicas!

Se abre un increíble campo laboral para los profesionales de carreras afines si tomamos, por ejemplo, el campo de los innovadores servicios financieros *fintech*, que se apoyan en tecnología de última generación. Vemos desfilar, ante nuestros ojos sorprendidos, aplicaciones móviles para: tomar créditos; obtener asesoría para hacer inversiones; tomar préstamos; seguros y asesoría en impuestos, para mencionar algunas. La aparición de *bitcoins* es otro ejemplo interesante.

También surgen alternativas de trabajo vinculadas al desarrollo, la implementación y la operación para gestiones *online* que hacen la vida más fácil a los usuarios. Contamos con una innumerable cantidad de ejemplos si pensamos solamente en la banca, para tomar una industria que nos es familiar.

Se suman además los *softwares* que encontramos en las compañías relacionadas con sus negocios o bien a sus procesos internos. Los sistemas ERP nos ilustran al respecto y con claridad muestran la importancia del aporte de valor de las carreras de Ciencias Económicas.

Ahora bien, que estos productos y servicios sean posibles no depende solamente de los avances en tecnología, sino de la capacidad y disponibilidad de los profesionales de distintas disciplinas de trabajar en forma conjunta, cada uno aportando su *know-how* específico de un modo abierto, creativo y colaborativo.

En esta tierra fértil del trabajo interdisciplinario, crecen nuevas oportunidades laborales que pueden desarrollarse con el formato de pequeños emprendimientos o en el seno de grandes empresas que apuestan a esos nuevos desarrollos, destinando importantes inversiones a estas células innovadoras.

Los profesionales de Ciencias Económicas, con sus valiosos conocimientos técnicos específicos, son y serán bienvenidos en diferentes instancias de los ejemplos dados tanto en su gestación y diseño como en la implementación, en la operación y en el mantenimiento. ¡Nuevas oportunidades se abren entonces más allá del mercado laboral tradicional!

Nuevas competencias para el profesional de Ciencias Económicas

En un mundo de negocios incierto y cambiante como el actual, en el cual aparecen nuevos negocios y perecen otros a un ritmo vertiginoso, sólo las empresas suficientemente atentas a leer los cambios, capturar las oportunidades y adaptarse con flexibilidad sobrevivirán. Estas empresas, que enfrentan desafíos tan grandes como los mencionados, necesitan colaboradores con habilidades que puedan dar batalla en este escenario.

Entonces los nuevos perfiles requerirán habilidades de adaptación y flexibilidad, y la capacidad de desarrollar vínculos interpersonales para interactuar con diferentes interlocutores, diversas disciplinas y áreas. Será necesaria la capacidad para manejarse en un mundo global y culturalmente diverso. El manejo exitoso de la tecnología y el pensamiento analítico serán también demandados.

Hoy no sólo es necesario poseer un perfil analítico, metódico y orientado a procesos, sino también adquirir mayores competencias que den cuenta de la flexibilidad y ser creativo y *open-minded*. Es necesario que el perfil profesional adquiera mayor desarrollo de nuevas habilidades.

En esta misma línea, el [informe “Future Work Skills 2020” del Institute for the Future, elaborado por la Universidad de Phoenix](#), plantea que el desarrollo de las habilidades del futuro del trabajo debe focalizarse en competencias como la inteligencia social, el sentido del hacer, el pensamiento adaptativo, computacional e intercultural, la transdisciplinariedad y la colaboración virtual, entre otras.

Ya no sólo escuchamos en la demanda de las empresas la necesidad de candidatos que cumplan con las tradicionales capacidades (liderazgo, capacidad analítica, orientación a resultados, buenas habilidades para las relaciones interpersonales, etc.). Esto ya no alcanza. Todo lo que las empresas solicitan y esperan de sus empleados requiere un nuevo desarrollo a cargo de las personas.

El mundo ya no pretende lo mismo de los trabajadores y las organizaciones tampoco lo hacen. Para las personas, el gran desafío será adquirir estas nuevas habilidades y asumir el escenario de cambio. Para las organizaciones, lo más desafiante será construir y redefinir estas nuevas competencias de acuerdo con este nuevo contexto. ¡Construir nuevas definiciones para lo que se viene! ¿O ya vino? Los profesionales de Ciencias Económicas no se salvan de este nuevo cambio en la era 5.0.

Programa de Jóvenes Profesionales *reloaded*

Los programas de Jóvenes Profesionales son una estrategia de las empresas para asegurar el *pipeline* de talentos y preparar a los líderes que conducirán la empresa el día de mañana. Hace muchos años que las empresas vienen implementado esta estrategia de preparar a sus futuros líderes con esos programas, brindándoles entrenamiento profesional y desarrollando sus habilidades. Lo hacen aprovechando la oportunidad para moldear esas experiencias a la medida de la cultura organizacional. De este modo, se aseguran que los profesionales así formados sean exitosos al tomar funciones de conducción. Pero estos programas han ido cambiando con el tiempo.

En un contexto altamente competitivo, donde las empresas se disputan a estos jóvenes talentos que resultan escasos en relación con la demanda, estas se vieron obligadas a trabajar en cómo hacerse más atractivas, diferenciándose de otras compañías que también los buscan. Los

programas de Jóvenes Profesionales se han modificado. Son más cortos y ofrecen experiencias desarrolladoras de verdadero aprendizaje. Ni bien comienzan les dan trabajos desafiantes que distan mucho de los antiguos programas que ofrecían experiencias que se asimilaban más a una extensión del mundo académico que acababan de dejar y que tenía mucho todavía de teoría que de trabajo verdadero. Hoy cuanto antes pongan las manos en la masa, cuanto antes se acerquen al negocio ¡mejor!

También, atentos a lo que esperan estos jóvenes como parte de los programas, se prevén figuras profesionales modelo como mentores, tutores y los mismos jefes, que tienen un alto impacto en el crecimiento profesional. Los graduados valoran mucho aprender de otros que quieran enseñar y tienen autoridad profesional. Este tipo de ofrecimiento es clave a la hora de atraer a los jóvenes que están deseosos de aprender. Dárselo y hacerlo rápidamente es fuertemente seductor para ellos cuando tienen que elegir entre una empresa y otra.

Muchos programas ofrecen además rotaciones por distintas áreas o sedes en el país o por diferentes naciones. Esta alternativa amplía aún más la experiencia de aprendizaje, que se vuelve más rica desde otras variables como la diversidad cultural. Con foco firme en el futuro del negocio, la competencia entre las empresas para captar a los mejores talentos continúa y las organizaciones se encuentran dispuestas a adaptar las reglas del juego a favor de los jóvenes profesionales con el objetivo de atraerlos y retenerlos.

Para finalizar y brindar un panorama más equilibrado que complementa todo lo descripto, siempre que nos consultan sobre el mercado laboral también nos gusta dar nuestra opinión sobre lo que está sucediendo con el otro jugador del mercado: los trabajadores, que, en el caso particular al que nos referiremos, son los trabajadores del conocimiento.

¿Cuáles son las empresas más valoradas por los profesionales? ¿Qué atributos tienen sus marcas empleadoras que traccionan el interés de los candidatos? A partir de los resultados de un estudio de investigación que realizó Whalecom asociado a un proyecto de marca empleadora a 350 profesionales y estudiantes de Ciencias Económicas y Sistemas, encontramos que, para este universo, las grandes empresas, multinacionales, son las más convocantes, particularmente por la seguridad y estabilidad profesional que pueden ofrecer. Ampliando estos datos, se observa –con un crecimiento sostenido en los últimos años– que las pymes también son atractivas para que los jóvenes se formen y acompañen a la empresa en su crecimiento. Las iniciativas *entrepreneurs* también prevalecen como posibilidad de una salida laboral e interesan especialmente a las nuevas generaciones.

Por otro lado y volviendo a la investigación, para este grupo, las condiciones de trabajo más valoradas son las que permiten el equilibrio de vida profesional y personal, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.