

Profesionales en Ciencias Económicas: cómo impulsar su empleabilidad diseñando un plan estratégico personal




C.P. y Doc. en Cs. Es. Alejandro Melamed
Contador Público y Doctor en Ciencias Económicas Director General de Humanize Consulting

consejo

Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

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



Empecemos con una historia

Estudié Ciencias Económicas en la Universidad de Buenos Aires no necesariamente por una decisión demasiado elaborada, sino por herencia. Mi papá era contador y yo debía seguir la tradición familiar. Empecé a cursar en la Facultad junto con la incipiente y esperanzadora democracia en 1984 y veía mi futuro realizando balances, auditorías o tal vez liquidando impuestos. El horizonte que visualizábamos todos los que estudiábamos en ese momento era más o menos similar. Sin embargo, un hecho fortuito impulsó un giro totalmente sorpresivo e inesperado en mi carrera, que me llevó a trabajar de algo que ¡ni siquiera sabía que existía previamente! Cuando estaba cursando cuarto año de la carrera, un profesor (y auténtico maestro) me invitó a trabajar con él en uno de los grandes estudios globales de auditoría, focalizado en temas de Recursos Humanos. Confieso que jamás había escuchado ese término –así como tampoco sus implicancias- ni me imaginaba que un profesional egresando de la Facultad de Ciencias Económicas podría trabajar en esa área. Empecé en mi último año de la carrera, como tantos colegas, y esa experiencia, hace ya casi 30 años, me marcó para siempre.

Sesgos y obsolescencia

Considero que los profesionales en Ciencias Económicas, por diferentes razones, nos vamos generando sesgos con respecto a nuestra salida laboral y no somos conscientes de la variedad de opciones con las que contamos para desarrollar nuestras trayectorias. He conocido egresados de esas facultades trabajando en áreas tan diversas como Comercialización, Innovación, Logística, Planeamiento Estratégico, Investigación de Mercado, Compensaciones, Beneficios, Publicidad, Abastecimiento, Cadena de Valor y Desarrollo de Productos, así como en las más tradicionales de Administración, Finanzas, Contaduría, Auditoría, Tesorería, Impuestos, Presupuestos y Sistemas, entre muchísimas otras. Y sus trayectorias las desarrollaron tanto en el sector público como en el privado; por cuenta propia o en relación de dependencia; en empresas pequeñas, medianas o grandes; nacionales, regionales, multilatinas o globales; familiares o no; en la academia, en consultoría u organizaciones con y sin fines de lucro, de las más variadas industrias, y así podría seguir describiendo múltiples espacios, en los que personas con formación similar logran desplegar exitosamente sus capacidades mucho más allá de lo que inicialmente podrían considerar al iniciar sus estudios.

Los paradigmas profesionales en los que se afirmaba que el economista, el contador, el licenciado (en administración o en sistemas de información) o el actuario trabaja en relación con una acotada gama de opciones han quedado totalmente obsoletos, como muy probablemente lo estén quedando los programas curriculares de las universidades en las que estudiamos, sean estas públicas o privadas.

Trabajo y empleabilidad

Todos aquellos que desarrollamos una actividad laboral nos esforzamos mucho en conseguir un buen empleo y pocas veces pensamos en el auténtico desafío: la empleabilidad. Ello implica tener la oportunidad sustentable de trabajar no sólo en el corto plazo. Ser personas que permanente y sostenidamente tienen la posibilidad de acceder a las mejores opciones laborales, que les permiten dar lo mejor de sí y recibir lo mejor, agregando valor mutuamente. Trabajar es importante y necesario. El trabajo nos dignifica y nos posiciona en la sociedad. Pero querer trabajar no significa nada. Y trabajar de cualquier cosa puede ser una solución para sobrevivir en el corto plazo, pero es un camino hacia la frustración en el largo.

Los paradigmas profesionales en los que se afirmaba que el economista, el contador, el licenciado (en administración o en sistemas de información) o el actuario trabaja en relación con una acotada gama de opciones han quedado totalmente obsoletos.

Lo que importa es poder trabajar de lo que a uno le apasiona y para lo que, además, está capacitado. Ésta es una de las claves para tener una vida feliz. Hay que entender dónde podemos brindarnos al máximo, en qué áreas y tareas estamos en condiciones de desplegar todo nuestro potencial y realizar la máxima contribución a la sociedad.

Frecuentemente tengo conversaciones con profesionales que se sienten agobiados por su trabajo. “¿Y para qué trabajás? —les pregunto—. ¿Podrías trabajar mejor?”. Casi invariablemente, responden: “No tengo tiempo para pensar en esas cosas, estoy con mucho trabajo”. Y este es un punto crítico del proceso: la trampa de la actividad en su máxima expresión. Estamos tan desesperados por hacer correctamente las cosas que finalmente obviamos hacer las cosas correctas. Así es como nuestra vida se nos va escurriendo y quedamos atrapados en trabajos que no nos gustan y en los que no podemos ser exitosos.

Paradójicamente, el plan de cambio no comienza por hacer algo, sino por dejar de hacer. Hay que afilar la sierra antes de seguir cortando troncos. La pregunta por lo tanto es: ¿Qué vas a dejar de hacer para empezar a reflexionar? ¿Cuándo vas a empezar a pensar en tu trayectoria profesional y vital con una mirada más crítica?

¿Espectador o protagonista?

Las decisiones del pasado que nos llevaron adonde estamos ahora no pueden cambiarse. Pero el futuro nos pertenece.

Ahora mismo tenemos la posibilidad de tomar nuestras vidas por las astas y hacernos dueños de nuestro propio destino.

Lo que importa es poder trabajar de lo que a uno le apasiona y para lo que, además, está capacitado. Ésta es una de las claves para tener una vida feliz.

Los próximos años serán, definitivamente, los más fascinantes de la historia de la humanidad. Se vienen tiempos de extraordinaria generación de riqueza y la posibilidad de alcanzar un bienestar nunca antes pensado. Y cada uno de nosotros, ahora mismo, tiene la opción de ser protagonista o espectador de esta historia.

Nuestro menú de opciones se incrementó exponencialmente y seguirá haciéndolo durante los próximos años. Pensemos en nuestros abuelos y en nuestros padres. ¿Qué opciones tenían? Hoy el panorama es radicalmente opuesto. Tenemos más acceso a información que nunca antes en la historia de la humanidad. La oferta educativa es prácticamente ilimitada: hay programas terciarios, universitarios, maestrías, doctorados y cursos ejecutivos para todos los gustos. Y ya no es común que los padres impongan a sus hijos lo que tienen que estudiar (al menos, no explícitamente). Nuestras disyuntivas son casi opuestas a las de nuestros abuelos. Es un mundo de enormes potencialidades, que además irán creciendo en el futuro.

Pero, más allá de sus evidentes ventajas, esta nueva realidad también puede ser inquietante. Cuando las opciones se multiplican, elegir se hace más difícil. Cada decisión implica renunciar a muchísimas otras alternativas. Además, existe mucha incertidumbre sobre el futuro que podemos esperar para nuestra carrera profesional. Muchos de los trabajos de los próximos diez años aún no fueron inventados. Otros trabajos tradicionales podrían desaparecer pronto debido al cambio tecnológico. ¿Aquello a lo que nos dedicamos seguirá existiendo? ¿Estamos seguros? Cabe destacar que hay diferentes trabajos científicos en los que se señala que la inteligencia artificial y la robótica reemplazarán muchos de los trabajos que actualmente efectúan los profesionales en Ciencias Económicas. Así como ya hay sucursales bancarias ciento por ciento automatizadas y no nos causa sorpresa realizar el proceso de chequeo previo a tomar un vuelo por Internet, gran cantidad de otras tareas que hoy realizamos podrían ser llevadas a cabo por no humanos.

Es un escenario fascinante, pero también asusta un poco. Quizá nuestro trabajo actual pronto lo haga un robot o tal vez sea transferido a la India. ¿Acaso no hay ninguna certeza? ¿No hay ningún salvavidas al que aferrarnos? La mala noticia es que no hay salvavidas ni receta. Pero esto no significa que tengamos que ir a los tumbos por la vida, sometidos a los caprichos de la evolución tecnológica y social. El mundo de las organizaciones desarrolló distintas herramientas para ordenar el pensamiento y el planeamiento anticipado. Son métodos de reflexión para identificar los factores clave en juego, sopesarlos adecuadamente y finalmente tomar la decisión más apropiada.

El plan de cambio no comienza por hacer algo sino por dejar de hacer: ¿Qué vas a dejar de hacer para empezar a reflexionar? ¿Cuándo vas a empezar a pensar en tu trayectoria profesional y vital con una mirada más crítica?

“Ningún viento es favorable para el que no sabe adónde va”. Esta máxima es una de las favoritas de la planificación estratégica que las organizaciones emplean para definir sus metas y cómo alcanzarlas. Y ése es el enfoque a capitalizar. Asesoramos permanentemente a otros en estos temas, pero en esta ocasión les propongo que empecemos a pensar en cada uno de nosotros mismos como si fuéramos los gerente generales de nuestras propias empresas, llamadas Yo Sociedad de Responsabilidad Ilimitada.

Cada uno de nosotros es su propia marca, el responsable de su trayectoria. Si no asumimos esta responsabilidad, nadie lo hará por nosotros.

Competencias *versus* habilidades

Cuando estudiamos una carrera universitaria, adquirimos habilidades, es decir, un *know-what* (saber qué) concreto. Son destrezas relacionadas con el pasado y el presente, pero no necesariamente vinculadas a las necesidades futuras.

Las competencias, por lo contrario, conforman el *know-how* (saber cómo). Son permanentes y van más allá de las necesidades de un momento determinado. Las competencias son ciertas aptitudes generales que nos permiten operar en múltiples contextos. Y éstas son mucho más sencillas de predecir porque en la mayoría de los casos son las mismas que precisamos hoy. Una competencia crítica que necesitaremos en el futuro es la innovación. Pero no sólo ella, sino también la comunicación, la creatividad, el sentido común, el pensamiento estratégico, la capacidad de influenciar, la negociación, el liderazgo, la gestión de proyectos y la resolución de conflictos serán prioridades que las organizaciones seguirán demandando y, por lo tanto, seguirán requiriendo en el mercado.

Existe mucha incertidumbre sobre el futuro que podemos esperar para nuestra carrera profesional. Muchos de los trabajos de los próximos diez años aún no fueron inventados.

Al igual que las competencias, los valores también trascienden las épocas. Las empresas valoran a los profesionales que no sólo tienen desarrolladas sus competencias, sino que también poseen valores que les permiten actuar con integridad, con ética, en contextos dinámicos y cargados de situaciones dilemáticas.

Considero que los profesionales en Ciencias Económicas y las carreras que los forman se focalizan en las habilidades y dejan de lado los dos aspectos críticos que impulsarán la empleabilidad de tales profesionales: sus competencias y valores.

Buscando la pregunta correcta

Se atribuye a Peter Drucker la frase: “La persona del futuro será la persona que sepa preguntar”. Ofreceremos una lógica para plantearnos las preguntas correctas y, a partir de ellas, las respuestas que servirán para el plan de desarrollo.

La carrera es un proyecto muy personal. No podemos esperar que otros la diseñen por nosotros. Cada uno tiene su propia mirada. No existe el trabajo perfecto. Ese trabajo perfecto depende de nuestra capacidad de descubrir nuestra posibilidad de realización. Ese trabajo perfecto debemos construirlo. La receta la tiene cada uno.

A la hora de tomar cada decisión, hay que recordar que la elección es el posicionamiento en la vida. Cada vez que elegimos, les estamos diciendo al mundo y a nosotros mismos: “Esta es la vida que decido vivir, y no la vida que me tocó vivir”. Asumir la actitud de protagonista nos permitirá alcanzar un posicionamiento personal: “¡Este soy yo!”. Sea cual sea nuestra elección de

carrera particular, hay que recordar que estamos en el mundo para honrar la vida y para responder de manera positiva y con integridad a los desafíos que ésta nos plantea.

Nuestra misión en el mundo: ¿qué es el éxito?

Un aspecto fundamental de la planificación estratégica en una empresa es la definición de su misión, el motivo por el que está en el mundo, el rol que cumple. Todas las organizaciones tienen una misión. Si no la tuvieran, no sabrían a qué se dedican, no sabrían qué hacer.

Las personas también tienen una misión –explícita o implícita-. Definirla es el primer paso de nuestro plan estratégico personal. ¿Qué vinimos a hacer al mundo? ¿Para qué nacimos? ¿Qué huella queremos dejar? ¿Alguna vez nos planteamos estas cuestiones? La vida es una cerradura con combinación. Nuestro trabajo es encontrar los números correctos en el orden adecuado. Y cada uno tiene su propia combinación. Cada uno vino al mundo para algo diferente. No plantearnos cuál es nuestra misión es quizá la mayor causa de fracaso en la carrera y en la vida. Es como correr una maratón a ciegas. Si no sabemos cuál es nuestro propósito, difícilmente seremos exitosos. No existe un éxito a secas. Hay éxitos o fracasos en función de la misión que uno tenga.

¿Buscamos un camino seguro hacia la infelicidad? Trabajemos en algo que no esté de acuerdo con nuestra misión. Por lo tanto, el primer paso en este recorrido es la definición de la misión personal. Es importante tomarse el tiempo para reflexionar y escribirla.

Para orientarnos, podemos considerar las siguientes pautas:

Cómo escribir nuestra misión personal

Una sola frase, enfocada en aquello que realmente nos interesa.

Expresada en sentido positivo.

Tiene que generarnos un impacto emocional.

Usar verbos propositivos: generar, desarrollar, ejecutar, impulsar, fomentar, etc.

Escribirla de manera simple y clara.

Debe ser lo suficientemente corta como para recordarla en todo momento.

Cuando la pronunciamos, debemos sentir orgullo.

Los valores: nuestro GPS personal

La película “La Corporación” cuenta la historia de un ejecutivo de la industria papelera que fue desvinculado en una reestructuración. El tiempo pasa, y no logra reinsertarse profesionalmente. Así que se le ocurre un plan macabro: averiguar quiénes son las personas con perfiles similares al suyo que compiten por el mismo puesto y asesinarlas. Este señor era un psicópata. Pero, en el mundo de las organizaciones, mucha gente utiliza tácticas sucias para alcanzar sus objetivos. En todos mis años de empresa, me tocó presenciar un popurrí de miserias humanas. Vi a gente que usaba sus dotes para seducir al género opuesto y obtener ventajas. Vi tender trampas a colegas para hacerles

cometer errores y salir favorecidos. Otros se involucran en negociaciones incompatibles con su función o se benefician de su posición en la compañía para hacer negocios personales. Algunos hablan mal de sus colegas y lanzan rumores maliciosos. Nuestros valores son los principios que se mantendrán a lo largo de nuestras trayectorias independientemente de los lugares que ocupemos. Son las prioridades que tenemos. Son aquellos pocos aspectos que no estamos dispuestos a negociar, más allá de las situaciones y condiciones que presenten. En síntesis, son el tamiz por cual se filtrará cada una de las decisiones importantes que tomemos y nos permitirán mantenernos en la dirección adecuada.

Cómo definir nuestra misión personal

- ¿Cuáles son las creencias por las que nos diferenciamos?
- ¿Por qué aspectos personales nos gustaría ser reconocidos?
- ¿Qué cosas sostenemos a través del tiempo?
- ¿Qué cosas nos sostienen en los momentos más difíciles?
- ¿Con qué cosas nos identificamos?
- ¿Cómo nos gustaría ser recordados?

Plan estratégico personal

Como señala Reid Hoffman, el fundador de LinkedIn, “la clave está en manejar tu carrera como si fuera el inicio de un emprendimiento: vivirlo, respirarlo y hacerlo crecer, pero en este caso sos vos mismo. ¿Por qué? Los emprendimientos y los emprendedores son ágiles. Invierten en sí mismos. Crean sus propias redes profesionales. Toman riesgos inteligentes. Hacen que la incertidumbre y la volatilidad sean su ventaja competitiva”. De la misma manera, debemos hacerlo con nuestro plan.

La visión: nuestra pintura del éxito

Definir la visión es básicamente responder a la siguiente pregunta: “¿Dónde queremos estar de aquí a algunos años?”. Es la definición de la meta de largo plazo que esperamos alcanzar en nuestras carreras. Una vez establecido este norte, todas nuestras decisiones estarán alineadas con él. Todas las pequeñas decisiones que tomemos serán pasos intermedios para alcanzar nuestra visión de largo plazo.

Para empezar a trabajar en nuestra visión y en el plan estratégico, vamos a tratar de identificar nuestra pintura del éxito. Cerremos los ojos e imaginemos una escena en la que seamos exitosos, en la que logramos todo lo que nos proponíamos en un mediano y largo plazo. Tratemos de pensarlo sin palabras, sólo con imágenes. Las siguientes preguntas podrán ayudarnos a identificar nuestra pintura del éxito.

Cómo trazar la pintura del éxito

- ¿Qué estamos haciendo en nuestra imagen del éxito?
- ¿En qué lugar estamos? ¿En la oficina? ¿En la calle?
- ¿Qué ropa llevamos?

- ¿Estamos trabajando solos o dirigiendo personas? ¿Quiénes están a nuestro lado?
- ¿A qué distancia de nuestra actual casa estamos?
- ¿Cómo es un día de trabajo?
- ¿Cuáles son las capacidades que ponemos en juego?
- ¿Cuántas horas trabajamos?

Identificar nuestra pintura del éxito nos permitirá tomar conciencia de qué es aquello para lo que tenemos que prepararnos. Es la situación en la que podríamos estar dentro de algunos años si todo sale bien. Esta pintura es, por supuesto, una aproximación. Es probable que evolucione con el tiempo. Sin embargo, el hecho de que pueda sufrir cambios en el futuro no es excusa para no reflexionar sobre ella. Todos necesitamos un puerto de destino para ordenar nuestros esfuerzos.

FODA personal

La pintura del éxito es un impulso que surge de lo más profundo de nuestro interior. Es nuestro deseo, nuestra pasión, el lugar que nos gustaría ocupar en el mundo. Pero lamentablemente no siempre se puede todo lo que se quiere. Lo que nos apasiona no necesariamente es algo de lo que vamos a poder trabajar. Tal vez nuestra pasión sea jugar al fútbol. Pero, salvo en casos muy excepcionales, eso es un *hobby*, no un trabajo. Por lo contrario, si nuestro trabajo no nos gusta en lo más mínimo, la probabilidad de fracaso será muy alta. El éxito en la carrera depende de encontrar un trabajo que combine lo que nos gusta con lo que es factible. Por un lado, el deseo; por el otro, la realidad.

El mundo de las organizaciones desarrolló la matriz FODA con el objetivo de clarificar las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas de una empresa en relación con el ambiente en que se desempeña, sus capacidades y los objetivos que se propone. Esta misma herramienta puede usarse en el caso de las personas.

Cómo armar una matriz FODA

- ¿En qué somos los mejores?
- ¿Por qué nos destacamos?
- ¿Qué nos ofrece el mercado o la tecnología que pueda potenciar nuestras capacidades?
- ¿Cuáles son nuestras oportunidades de mejora?
- ¿Qué cosas disfrutamos menos o no estamos dispuestos a aprender?
- ¿Qué puede suceder en el mercado o con la tecnología que ponga en riesgo nuestro futuro?
- ¿Qué tendencia visualizamos que puede impactar negativamente sobre nosotros?

Elaborando la visión

Ya reflexionamos en profundidad sobre la pintura del éxito, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Es hora de escribir la visión personal, la meta de largo plazo del plan estratégico de Yo Mismo Sociedad de Responsabilidad Ilimitada.

Una declaración de visión es una breve oración, concreta, que expresa una situación deseada en un horizonte de tiempo definido (generalmente, cinco o diez años). Es proyectar cómo nos veríamos en un momento de tiempo si todo saliera como lo esperamos y deseamos.

Algunas preguntas para construir la visión

- ¿Cuál es la gran oportunidad que vemos?
- ¿Cuál es el factor de éxito clave?
- ¿Cómo queremos vernos dentro de algunos años?
- ¿En qué nos diferenciaremos?
- ¿En qué podemos mejorar?
- ¿Por qué un cliente o una empresa nos contrataría a nosotros y no a otro?
- ¿Qué podemos ofrecer que no ofrecen otros?
- ¿Cuál es nuestro negocio?
- ¿Quién es nuestro cliente?
- ¿Con qué cosa creemos que, si la logramos, seríamos felices?
- ¿En qué sección del diario nos gustaría aparecer?

Poniendo el plan en marcha

Una vez que hemos recorrido todo el proceso anterior, debemos pasar a la acción, activar el plan, ejecutarlo. Obviamente, ello será imposible sin el coraje necesario para cambiar y la voluntad para sostenerlo en el tiempo. Y, nuevamente, algunos interrogantes nos ayudarán a transitar por esta etapa:

Preguntas a plantearse antes de poner en marcha el cambio

- ¿Queremos cambiar?
- ¿Es el momento de cambiar?
- ¿Estamos dispuestos a revisar nuestros paradigmas?
- ¿Tenemos la disciplina para llevar el cambio a fondo?
- ¿Tenemos la perseverancia para ir ejecutando las distintas etapas de manera consciente?
- ¿Tenemos la voluntad de revisar con frecuencia la evolución del plan?
- ¿Vamos a ser capaces de ir aprendiendo en el camino?

La marca personal

Las herramientas presentadas apuntan a que podamos ejecutar nuestro propio plan estratégico, aquel que nos permitirá identificar nuestra definición del éxito y cómo alcanzarlo en nuestras carreras a partir de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

El plan comienza por una definición de quiénes somos y hacia dónde vamos. Lo más importante de una trayectoria profesional son las experiencias que vayamos viviendo. Este tipo de educación continua nos permitirá ir estableciendo nuestra propia marca personal.

La propuesta es encarar nuestras trayectorias del mismo modo en que las empresas encarar su estrategia, buscando diferenciarse en el mercado por aquello que hacen mejor que los demás. Al final de cuentas, el éxito de una persona en el mercado laboral no es muy diferente del éxito de una organización. Cada vez más, personas y organizaciones se diferencian por factores intangibles. Por eso, nuestro capital intelectual es el activo máspreciado y tenemos que desarrollarlo continuamente. En gran medida, el éxito de una carrera pasa por tener clara la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Por qué nos van a elegir a nosotros y no a otro? Nuestra marca personal es la respuesta a esta pregunta. Tenemos que trabajar todos los días para aumentar su valor, para potenciarla y exponerla en el mercado para alcanzar el posicionamiento que deseamos.

Para concluir

Los profesionales en Ciencias Económicas nos encontramos ante la gran oportunidad de generar un proceso simple y profundo, personal y desafiante a fin de salirnos de zona de confort, dejar de lado el piloto automático y aplicar los conceptos más avanzados de planeamiento a nuestras propias vidas y trayectorias profesionales. Más allá de todas las habilidades técnicas (las “duras”) que hemos desarrollado, hay que considerar la importancia de las competencias (las “blandas”) y fundamentalmente que la inteligencia emocional (manejo de las emociones propias y relacionarse adecuadamente con los demás) y la inteligencia moral (hacer lo correcto, siempre, yendo más allá de lo que la mera ley indica) serán los elementos que diferenciarán a aquellos que marcarán la auténtica ventaja comparativa. Sería imposible afirmar cuáles serán los trabajos del futuro, pero sí podemos asegurar que deberemos desarrollar estas habilidades, competencias e inteligencias, y prioritariamente la capacidad de aprender a aprender para poder reinventarnos permanentemente.

No tengo dudas de que los profesionales en Ciencias Económicas tenemos un sinfín de oportunidades para capturar y que, por suerte, ello depende en gran medida de cada uno de nosotros!

