

Título:

**EL PROFESIONAL CONTADOR FRENTE A
LOS CAMBIOS SOCIALES Y TECNOLÓGICOS**

ÁREA:

IV: LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Tema

2: Los cambios climáticos y tecnológicos, y su impacto en el mundo del trabajo.

Congreso:

21° CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS

“El Congreso del Bicentenario”

28, 29 y 30 de Septiembre de 2016 - Tucumán

Autores:

Nora Inés Fusillo

Roberto Omar Brigullio

ÍNDICE TEMÁTICO

- Introducción
- Objetivo
- Sobre Nuestra Profesión
- Explorando una Paradoja
- ¿Cuáles serán las causas de esta Paradoja
- Gráfico “El Trabajo como Fuente de Valoración”
- Gráfico “El Propósito”
- El Potencial de nuestra Profesión por Descubrir y Valorizar
- Algunos Conceptos para la Autorreflexión
- Ejercicio para evaluar nuestra forma de comunicarnos
- Liderazgo
- Trabajo en Equipo
- Inteligencia Emocional
- La Marca Profesional
- Conclusión
- Bibliografía



EL PROFESIONAL CONTADOR FRENTE A LOS CAMBIOS SOCIALES Y TECNOLÓGICOS

La formación del contador es muy valiosa para aplicarla a la vida misma y apreciarla agrega Excelencia a todos los aspectos de nuestro accionar y eleva la imagen de nuestra profesión.

Introducción

Este trabajo surge como un homenaje a la profesión que valoramos profundamente y a la estima que nos merecen nuestros colegas, porque ellos nos han acompañado en nuestro trabajo docente con un elevado nivel de respeto y aceptación.

Objetivo

El presente trabajo tiene por objetivo reflexionar sobre la situación actual de los profesionales contadores que desarrollan su actividad en forma independiente como así también dentro de organizaciones (también llamados Profesionales en Relación de Dependencia, en contraposición a los independientes). Estimamos que el Ser Profesional deviene en una Marca Propia o Personal que se destaca per sé, y va más allá del ámbito en el que se desarrolle.

Este análisis es la base para enumerar algunas de las características que desde nuestra óptica son determinantes para que muchos colegas se sientan abrumados, agotados y, a veces, resignados como si estas sensaciones fueran consecuencias naturales del ejercicio profesional.

Vivimos en una época de progreso tecnológico impresionante y entendemos que las exigencias crecientes de la informatización no han sido graduales sino exponenciales, provocando cambios bruscos en las herramientas de trabajo y la forma de encararlo. Las transformaciones que seguirá produciendo la tecnología digital y virtual, continuarán siendo demandantes y de allí nuestra inquietud por encarar este abordaje.

Sin embargo también creemos que estos cambios a la vez que son un reto y un desafío, serán profundamente beneficiosos si nos preparamos para encararlos. Traducido de lenguaje economicista a humanista, estos cambios bien administrados redundarán en más acceso a elecciones y más libertad para disfrutar de calidad de vida y de trabajo.



Sin llegar a plantearnos si vamos a ser desplazados por los robots, para lo cual falta avanzar mucho en la evolución, si es importante plantearnos como seguir constituyendo ese capital humano y organizacional que supera los desafíos actuales con inteligencia emocional e intelectual.

Partiendo desde este punto de conflicto con el quehacer profesional esbozamos ciertas herramientas sencillas y eficaces que tienden a revalorizar nuestra profesión. A modo de complemento de todos los conocimientos técnicos (que denominaremos como “hard” o “duros”) recibidos en toda nuestra formación educativa, especialmente la universitaria, le agregamos algunas técnicas que estimamos indispensables (que denominaremos como “soft” o “blandas”), para el ejercicio pleno de nuestra profesión.

Les estamos proponiendo pensar en formas estratégicas disruptivas de innovar, aprovechando la virtualidad para delegar, administrar y supervisar a distancia. También el home office llegó para quedarse y reducir costos.

Vale significar que esta presentación está basada en la experiencia recogida a través de los años capacitando colegas aplicando el método de Desarrollo del Potencial, del que hemos constatado sobradamente sus resultados.

Sobre nuestra profesión

Antes de iniciar la reflexión que proponemos, es importante que tomemos conciencia de la importancia de nuestra actividad y que volvamos a enamorarnos de ella.

La Dra. en psicología Sidra Stone, *coautora del método de Dialogo de Voz Interior, USA*, expresó algo que sonó como música para nuestros oídos. Nos dijo: “Tener la formación de contador es un regalo preciado, porque ustedes están siempre “*grounding*”, es decir “aterrizados en la realidad”, y pueden incorporar fácilmente la otra dimensión, la parte soft o fluida de la vida (o sea, la humanística); en cambio, para los que venimos de las humanidades es muy difícil ingresar en esa realidad de números con la que conviven ustedes, y no saben la falta que nos hace...”.

Cuantos colegas exitosos nos han referido, que muchas veces escuchar a los clientes como si fueran psicólogos, forma parte de brindar su servicio. Y esta escucha activa del cliente es justamente parte de la forma de relacionarse que lo diferencia y agrega valor a su marca profesional.



De un contador es posible lograr un psicólogo, en tanto que es menos probable que un psicólogo se pueda convertir en contador”

PHD en Psicología Sidra Stone

Esta afirmación es muy relevante, para aquellos colegas que están desencantados con su formación - más adelante nos detendremos a revisar cuál es la inserción del trabajo en la vida de toda persona, y lo central que es como dador de sentido y de vitalidad - sin advertir que, aún cuando no fuera lo que esperaban, les otorga una base para gestionar cualquier otro emprendimiento que sí los enamore.

**Una Formación de Base Valiosa para
la Gestión de todo tipo de Emprendimientos
y para la Vida misma**

De hecho es muy común encontrar al frente de muchas Pymes, emprendimientos u ONGs, a contadores que exitosamente desarrollan sus negocios y servicios. Esto es justamente lo que les sucedió a muchas personas que asistieron a los seminarios de reinserción laboral del CPCECABA, encontraron que con la profesión podían desarrollar un emprendimiento exitoso en otras áreas, y seguir la vocación postergada integrándola, si eso era lo que en verdad les gustaba. Al traspasar los encuadres limitantes advertían que si no los entusiasmaba la actividad contable en alguna de sus vertientes tradicionales, no tenían por qué quedarse en eso, ya que disponían de las herramientas necesarias para desarrollar el emprendimiento más alineado con sus preferencias, aquello que vibrara en su pulso interno y en su intuición, que es lo que seguramente los iba a llevar adelante.

A los abogados, ingenieros, médicos, les sucede en mucha menor medida ese desencuentro y tampoco a los graduados de las otras carreras en Ciencias Económicas. Ingenieros y abogados devenidos en economistas, administradores y consultores en temas específicos de nuestra competencia, entre otros en muchos casos tienden también a avasallar nuestras incumbencias. Frente a esto, destacamos este tema porque se ha vuelto una constante en la clase inicial de los seminarios que impartimos a colegas que ejercen la profesión en forma independiente en distintos lugares del país, **la auto descalificación de la profesión.**

A esto se suma como caso paradigmático la constante preocupación de los colegas que actúan en el ámbito judicial, ya que en reiteradas oportunidades se ha intentado incluir a los



abogados como habilitados para ser designados y ejercer en calidad de síndicos.

La autoimagen de la profesión desvalorizada, limitada, como representada en ese cubo que dibujan con las manos en el aire cuando se refieren a la profesión, remite a esquemas rígidos, cerrados, dominados por la rutina de los aplicativos, vencimientos, cumplimiento de normativas, desconociendo la creatividad, es la que nosotros mismos proyectamos a la sociedad, y esta nos devuelve aumentada a veces.

Vale la pena aclarar previamente que la pregunta que formulamos en el párrafo siguiente puede resultar, para algunos molesta o incómoda. La intención es la de producir un disparador para analizar el tema y está basada en la experiencia con los alumnos e inspirada en el gran amor que profesamos por nuestra carrera además de la convicción de que de ***nosotros depende transformar la realidad*** de acuerdo con los sueños que merecemos.

¿Porque tantos colegas independientes hacen del ejercicio profesional un trabajo unipersonal?, sin siquiera el apoyo de un colaborador para los tramites que pueden delegar y/o un ayudante-asistente para los aplicativos. Esta práctica tan extendida por un mal entendido criterio de reducción de costos o maximización de ingresos, ha medrado la actividad y el ánimo de los colegas, asociándola a las largas y quejas esperas en cola ocasionadas por los incontables trámites burocráticos de los no simpáticos entes.

Es claro que no concebimos el ejercicio profesional partiendo de la conformación de un gran estudio, compuesto por una cantidad importante de empleados y colegas asociados. Creemos en partir de un estudio que en su mínima expresión esté compuesto del colega titular más alguno o algunos colaboradores y de allí en más. Inicialmente la oficina puede ser el escritorio (habitación extra) o el living de la casa y aprovechar el aporte del teletrabajo y demás avances tecnológicos para interactuar con los clientes. El cambio está en la mentalidad con que se encara la labor, no en el contexto físico-social donde se desarrolla –inicialmente más complejo de modificar-. Cuando hablamos de cambio mental o perceptivo, nos referimos al criterio de delegación para jerarquizar el rol y al enfoque de agregar valor al servicio acordado con el cliente, que le dé la identidad de marca diferencial a nuestro trabajo, entre otros.

Un dato destacable es que los profesionales de Ciencias Económicas (y también los ingenieros y analistas de sistemas, hay que reconocerlo) avanzamos usando técnicas y modelos de crecimiento personal con más facilidad y disposición que los profesionales de otras



formaciones, ya que no presentamos resistencias al cambio demasiado importantes. En los espacios de capacitación y búsquedas humanísticas alternativas solemos concentrar el mayor porcentaje de inscriptos, y creo que esto se debe a que somos capaces de reconocer nuestras limitaciones, y tenemos un gran afán por superarnos. Es decir: *buscamos el balance*. Sabemos que venimos de la línea “dura”, y procuramos desarrollar los aspectos “blandos”, para así disponer tanto del “hardware” como del “software”...

EXPLORANDO UNA PARADOJA

En los cursos hemos detectado una serie de emergentes sorprendentes. En el comienzo los participantes del programa de Reinserción Laboral eran colegas que estaban atravesando situaciones de crisis en su carrera profesional, por estar sin trabajo o, por hallarse subocupados. Habiendo, dejando una relación de dependencia de muchos años, aún desocupados, necesitando reinsertarse y/o emprender actividades independientes.

Dentro de este marco era lógico que los que acudían al curso tuvieran una mirada desvalorizada de su propia profesión, imputándole limitantes tales como la de hacerlos muy estructurados y poco flexibles. No obstante, en cuanto empezábamos a trabajar en los temas específicos de desarrollo personal (autoconfianza, creatividad e inteligencia emocional, entre otros contenidos), este panorama se superaba gradualmente, fortaleciendo competencias y habilidades y dejando de trasladarle a la profesión temas atribuibles a las circunstancias de vida de cada persona, o a sus características particulares.

Cuando estos seminarios se extendieron en forma abierta a todos los colegas, se generó un ciclo con distintas temáticas, como liderazgo para emprendedores, autoestima y resultados, calidad de vida y calidad de servicio. Posteriormente desarrollamos cursos enfocados en cuestiones como la expansión del potencial profesional, inteligencia emocional, pensamiento creativo y sincronidad y liderazgo. Y cuál no sería la sorpresa al notar que los profesionales que asistieron y asisten a estos cursos, en su gran mayoría en actividad (tanto de manera autónoma como en relación de dependencia), también manifiestan casi en un 80% este sentir desvalorizante con respecto a la profesión.

Esto es algo muy doloroso de aceptar para los que elegimos esta carrera y la amamos.

Tal situación, que en el contexto del Programa de Reinserción Laboral podría hasta justificarse (asociándolo con la situación de vida que atravesaban los asistentes), no parece un dato menor, en la medida en que persiste en casi todos los grupos hasta la actualidad.



Quedarnos solo con el dato estadístico, podría significar decir erróneamente que se trata de un signo de la profesión. Pero sería imposible aseverar esa simpleza, desde nuestra experiencia como la de tantos que se desempeñan exitosamente, y sobre todo evaluando los importantes cambios que experimentaron los colegas asistentes, que les comentara anteriormente.

Por ello, investigamos sus causas para ofrecer alternativas de superación, dentro de un panorama por demás positivo y alentador, dado que encuentro que los colegas, comparados con los demás alumnos procedentes de las más diversas profesiones, son los que en el proceso de aprendizaje responden con menos resistencias y con mayor ductilidad, entusiasmo, perseverancia y compromiso con su crecimiento.

¡Qué increíble bifurcación de la realidad!: creer que nuestra profesión es limitante, frente al hecho de que respondemos con menos condicionamientos que los profesionales de otras disciplinas.

¿CUÁLES SERÁN LAS CAUSAS DE ESTA PARADOJA?

Los individuos que se relacionan mal con su carrera, cualquiera sea ésta, son aquellos que la eligieron sin vocación, siguiendo mandatos familiares o porque creían que era un camino más fácil para encontrar trabajo y ganar dinero. Esta es una causa que se reveló muy común, no sólo en el grupo de Reinserción Laboral, sino en general, asociada a la fama con que cuentan las Ciencias Económicas.

Para otros esto es consecuencia de tratar en forma descalificante todo aquello asociado a lo económico, y por lo tanto a lo material, en comparación con lo filosófico y espiritual. Me parece importante señalar este tipo de posiciones con las que muchos colegas cargan de manera consciente -por ideología o adhesión filosófica- o inconsciente -por mandatos ancestrales o culturales-, y de las cuales habitualmente les cuesta hablar. La experiencia indica que al sincerarlas pueden trabajar más efectivamente logrando revertir estas creencias. Paradójicamente en la mayoría de los casos se revaloriza la profesión, aún cuando este rebrote se canalice por otros rumbos no convencionales, pero aplicando todo el background profesional.

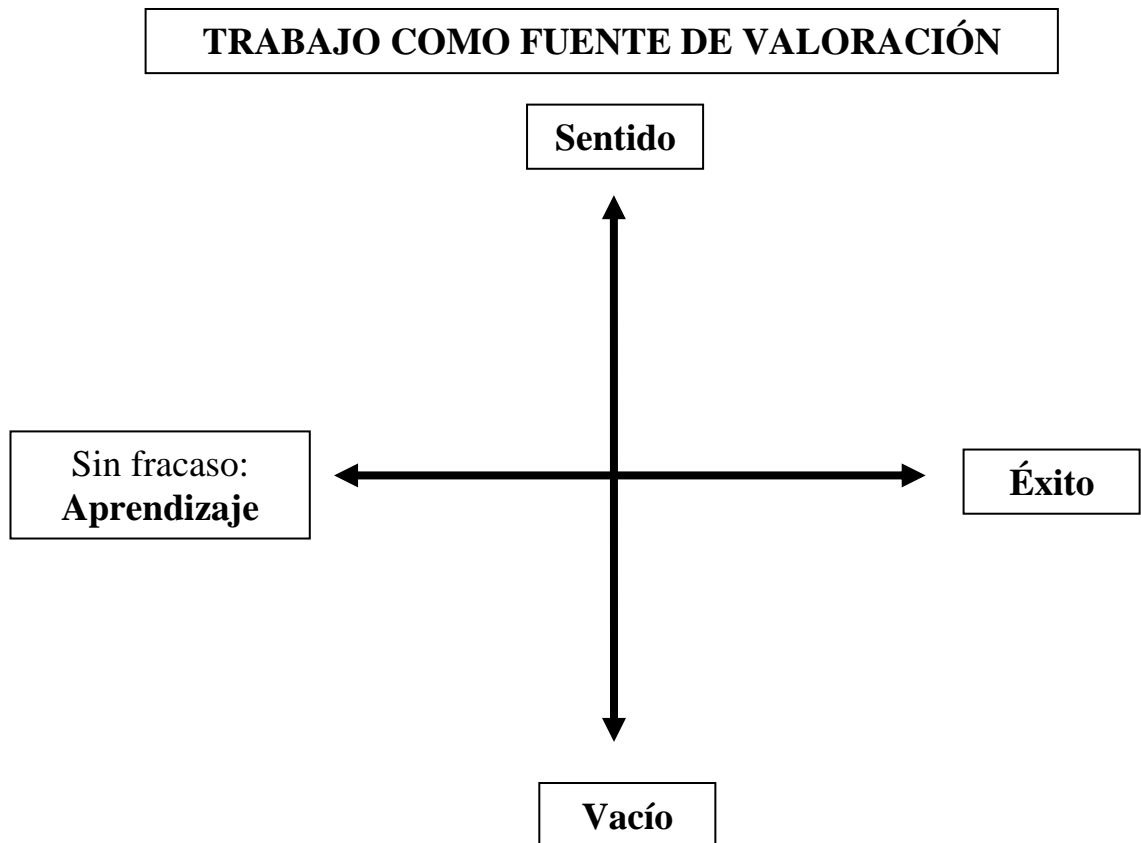
Sin embargo debo decir que algunos de los que optaron por la carrera respondiendo a

sus íntimos deseos y siguiendo el llamado de su vocación también manifestaron creencias limitantes asociadas a la contabilidad o la administración y a las rutinas laborales que las enmarcan.

Sucede también que, ante resultados no satisfactorios, proyectamos sobre la profesión nuestras dificultades para relacionarnos con los demás en los distintos roles y posiciones, ciertas limitaciones de comunicación y manejo emocional, sumadas a situaciones de vida que inciden negativamente en nuestra autovaloración, son aspectos todos éstos para los que no fuimos preparados formalmente en la Universidad.

La buena noticia es que todos estos temas pueden ser superados completamente, comenzando por tomar conciencia de ellos y por decidirse a enfrentarlos y revertirlos.

La formación profesional, por excelente que sea, es sólo el piso sólido sobre el que vamos a desplegar estrategias de aplicación en múltiples campos posibles, en función de nuestra vocación, intuición y creatividad.





¿Qué lugar tiene el trabajo en nuestras vidas? ¿Es fuente, base, de realización y disfrute?
¿Nos encaminamos a nuestro propósito con claridad y visión?

¿Cómo es que los que alcanzan prosperidad son en su mayoría autodidactas?, con o sin estudios formales, fundamentalmente orientados por su fe, intuición y visión (la mayoría no tiene estudios universitarios y en el pasado apenas primarios)

¿Pensó alguna vez en que es lo que le da sentido a su vida?

Hoy está demostrado que el “trabajo” es esencial en nuestra vida, la base para sentirnos confiados, valorados, respetados, que nos armoniza realizándonos (“obra terminada”) y es reaseguro de salud.

Trabajo: Cuál? Sin excesos, haciendo aquello que sabemos hacer y nos gratifica.

El grafico siguiente le puede ayudar a comprender la relación entre Profesión, Vocación, Misión, Pasión y Propósito, y como encontrar el equilibrio.

Para ello partimos de las cuatro grandes definiciones que en la que se orienta nuestra vida en su totalidad, no solo en su aspecto profesional. Así proponemos en grandes círculos “lo que Uno Ama”, y como en contraposición y en vertical, “por lo que a Uno le Pagan”. A estas dos definiciones las cruzamos, horizontalmente, con las otras dos definiciones que completan el esquema. Ellas son “en lo Uno es Bueno” y “lo que el Mundo Necesita”.

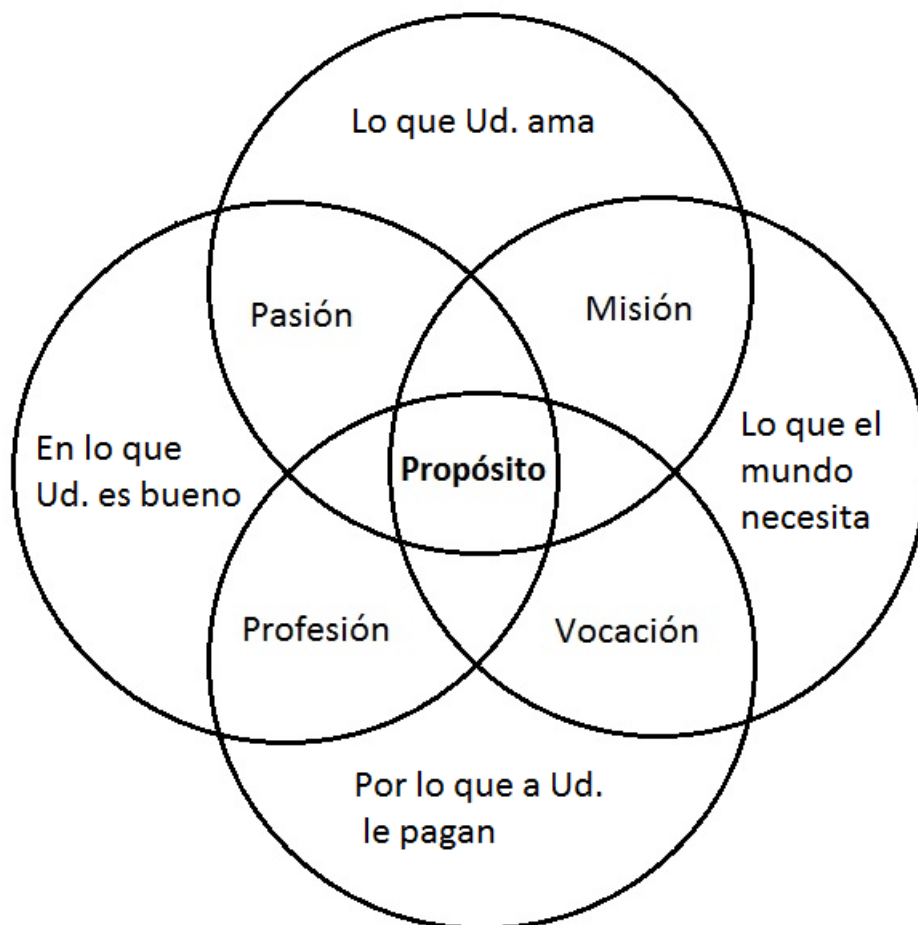
Cuando hablamos de “lo que Uno Ama”, nos referimos a aquellos que hacemos con mucha pasión. Lo que nos satisface, alegra y motiva. Justamente lo ponemos en contraposición a lo que definimos “por lo que a Uno le Pagan”, ya que aquello que amamos hacer, lo hacemos o haríamos aún sin importar si nos retribuye o no. Es invaluable. En cambio, por lo que a Uno le Pagan es aquello que estamos dispuestos a hacer, ofrecer, servir, por una contraprestación. Es decir aquello que valoramos y cuantificamos para obtener su paga.

En la dirección horizontal, “en lo que Uno es Bueno”, nos referimos a nuestras habilidades. Naturales o aprendidas, pero sin dudas las que nos distinguen y realizamos sin grandes esfuerzos. En el círculo contiguo situamos a “lo que el Mundo Necesita”. Esto surge de una

investigación personal que origina nuestra convicción. De una concepción religiosa o moral, o de una vivencia concreta. Es en las intersecciones de estas grandes definiciones donde se generan la Profesión, Vocación, Misión y Pasión. Llegando finalmente, en el centro, donde se cruzan todas definiciones, en la que nace el Propósito en la vida.

Así entonces, en la intersección entre lo que amo, con aquello en lo que soy bueno, es que aparece la Pasión. Lo que amo hacer, y además hago bien me genera Pasión. Ahora si lo que amo hacer lo conecto con lo que el mundo está necesitando, surge mi Misión. Cuando conecto lo que entiendo o sé que el mundo necesita con aquello que hago para recibir una retribución, encuentro mi Vocación. Y, mi Profesión surge cuando se encuentran lo que sé hacer bien, para lo que soy bueno, con aquello que hago para que me retribuyan.

Cuando todos estos aspectos se entrecruzan entre sí, nace mi Propósito de vida. Podríamos decir que es mi aspecto más espiritual, El que me eleva y da sentido pleno a mi vida.





EL POTENCIAL DE NUESTRA PROFESIÓN POR DESCUBRIR Y REVALORIZAR

Comparando la evolución de nuestros profesionales en los seminarios, respecto a los de otras profesiones, encuentro que **nuestra formación nos aporta enormes ventajas**, a las cuales no les damos el valor que tienen y que tal vez aún no hemos sabido aprovechar.

Pasamos a enumerar algunas:

- Trabajar con **Objetivos** claros y sintéticos.
- Encuadrarnos dentro de un **Marco** tanto para analizar como para resolver problemas.
- Facilidad para desarrollar **Planes de acción**
- Organizarnos, redactar procedimientos y manejarnos con **Orden**
- Saber fijar **Prioridades**
- Decidir en función de **Costos y Beneficios**
- Desarrollar un análisis **Foda**

Claro, todos estos aspectos son tan naturales para nosotros y casi obvios, que no tomamos conciencia de la importancia que tienen a la hora justamente de **enfocar nuestro desarrollo personal que es determinante del éxito profesional**.

A lo anterior, se suma el descubrimiento de que las normas que rigen la contabilidad, pueden por extensión y analogía, ser muy útiles para su aplicación en nuestras vidas. No olvidemos que Luca Pacioli, Sacerdote además de matemático, hombre del Renacimiento, contemporáneo de Leonardo da Vinci, tuvo una Visión tan adelantada y libre como la de aquel, aún vigente en la actualidad.

ALGUNOS CONCEPTOS PARA LA AUTORREFLEXIÓN

Desplegar el potencial Interior es una cuestión independiente de la edad, del sexo y del origen, nace de un cambio en el nivel de **conciencia individual**.

El desafío de esta época, de tantos cambios sociales, políticos y tecnológicos, es poner en juego sobre la formación técnica rigurosa e indispensable pero insuficiente, ese **Plus Personal**,



aquello que es propio de cada uno y lo diferencia del resto.

Así entonces se van delineando aspectos sobre los que cada uno necesita trabajar intensamente:

- **Iniciativa y Espíritu emprendedor**, que nos permite entrever oportunidades, asumir riesgos y tomar acciones decisiones. Existe un emprendedor dormido en nuestro interior al que necesitamos recurrir. Aún si actuamos en relación de dependencia. Nuestra condición profesional nos convierte, casi obligatoriamente, en Agentes de Cambio
- La construcción de la **Visión** que tracciona nuestras vidas y carreras, que nos da sentido de realización y propósito, sin claudicaciones éticas.
- **El Foda personal**, que surge de descubrir nuestras fortalezas que son el capital fundamental y apoyándose en ellas, enfrentar las debilidades, teniendo presente el inventario de los logros alcanzados en los distintos planos, frente a lo que aún no hemos conseguido y aspiramos
- **Aceptación** de la realidad y **Flexibilización** interna frente a la velocidad de los cambios externos y la incertidumbre que conllevan, dentro del marco de valores, único territorio sin concesiones.
- Renunciar a la necesidad de tener razón, buscar explicaciones, excusas y culpables, cada vez que las cosas no salen como hubiéramos querido, y en cambio **aprender** de cada experiencia continuamente.
- Escuchar a la **Intuición** y apelar a la Imaginación y la **Creatividad** como fuentes para decidir acciones estratégicas.
- Poner el foco en el desarrollo de nuestras **Competencias** en lugar de competir con los otros. Ser conscientes de nuestras competencias nos facilitará complementarnos con otros.



- **Relacionarnos con los otros** de la manera que nos gustaría que lo hicieran con nosotros, revisando nuestra forma de Escuchar y Expresarnos, en función del eco de nuestras comunicaciones,

En este último aspecto hacemos una extensión dado que las Relaciones Humanas son claves para nuestra **transformación individual** y por supuesto también lo son tanto para la tan preciada transformación de nuestra profesión como de las organizaciones que integramos.

Considerando que todas las interacciones son una oportunidad para crecer, desde esta visión existen tres principios básicos:

1. No hay malas relaciones
2. Una relación nunca termina totalmente
3. Las relaciones están transformándose permanentemente

Es bueno recordar que las relaciones se apoyan en tres llaves:

IGUALDAD – SENSIBILIDAD – COMUNICACIÓN

EJERCICIO PARA EVALUAR NUESTRA FORMA DE COMUNICARNOS

Son solo seis preguntas a contestar por SI o NO

- ¿Se pone a la defensiva antes de que lo critiquen?
- ¿Suele tener opinión definida sobre otra persona a la que aún no conoce?
- ¿Tiende a estereotipar a los demás?
- ¿Siente que no lo entienden?
- ¿Pide la opinión a otro y si la respuesta no le gusta se molesta?



- ¿Completa las oraciones de los demás?

Sencillamente cada uno, poniéndose en el lugar del otro, y teniendo en cuenta de que manera le gusta que lo traten, podrá ir sacando conclusiones que incidirán en su accionar.

LIDERAZGO

En relación con el **Liderazgo Profesional**, aspecto muy importante a desarrollar, la habilidad está en crear el clima que enriquece y fortalece a las personas con las que necesita interactuar y en capacitarlos para que traspasen sus límites, sean autoimpuestos o creados por las propias organizaciones. Claro que para que esta habilidad se despliegue, el inicio es el autoconocimiento y **el liderazgo de uno mismo**.

Dentro de este marco de definición, la capacidad más importante del Líder es:

“Estar disponible para los demás y saber escuchar”

De esta manera pone el foco en liberar las posibilidades humanas a través de:

- Inspirar al grupo
- Entusiasmarlos con la actividad
- Ayudarlos a rendir 100%
- Comunicarles lo importantes que son
- Tener confianza

Este Liderazgo al Servicio como lo caracteriza Joseph Jaworsky, es el que nos permite disfrutar de hacer algo en lo que somos buenos o talentosos, sirviendo para aquello en lo que creemos.

Si tomamos la formación universitaria como base de preparación sobre la que estaremos permanentemente estudiando para actualizarla y ampliarla, si además el trabajo se inserta en nuestras vidas en el lugar que tenía el juego en la infancia, que sin lugar a dudas es la etapa más espontáneamente creativa, entonces la profesión se sumará a nuestra realización y plenitud.

Qué magnífica posibilidad nos ofrece nuestra profesión y cuánto más fácil nos es ejercer el *liderazgo al servicio*. Logrando ese nivel de felicidad, de darle mayor sentido a



nuestras vidas, y además saber que somos parte del crecimiento de nuestra sociedad.

Pongan ustedes en juego sus habilidades de líderes, porque son innatas, todos las tienen. No tienen la excusa para no desarrollar su liderazgo.

Consideramos que las condiciones mínimas o indispensables para liderar son:

- la iniciativa – Marcar el rumbo. Delinear como serán los primeros pasos para iniciar un proyecto
- la creatividad – Desarrollar y Potenciar la creatividad para sortear obstáculos. Tener la habilidad para empezar de nuevo.
- la visión – Tener muy claros los objetivos que se quieren alcanzar
- la comunicación – Indispensable para transmitir con claridad las metas y los objetivos que se quieren alcanzar
- la confiabilidad – Ser confiable para lograr la adhesión. Alcanzar la coherencia con el lenguaje no verbal
- el entusiasmo – Demostrar y contagiar la pasión con que abrazamos un proyecto y sostenerla en el tiempo que éste dure.
- y la capacidad de decidir – Tener los reflejos y la valentía para determinar cuándo es necesario producir un cambio y producirlo sin vacilaciones.

Porqué es importante entonces construir Una Marca Personal o una Marca Propia que nos diferencie de los demás y que a la vez es nuestra identidad por la que los demás nos reconocen profesionalmente?

La Marca Profesional nos identifica por un estilo al accionar, por proceder con valores –como coherencia, honestidad, responsabilidad e integridad, entre otros- en todos los ámbitos y vínculos laborales, comerciales o empresariales. Lograrla implica estimular y desarrollar capacidades innatas -muchas veces olvidadas o dormidas- y desplegar el Liderazgo de uno mismo, que luego será reconocido por los demás -sean pares, subalternos, competidores, colegas, proveedores, equipos de trabajo, etc.-, a quienes les transmitimos nuestro entusiasmo e inspiración.

Ese liderazgo de uno mismo se alcanza integrando los diferentes planos de la vida -el mental, el emocional, el corporal y el espiritual- y es el que fija la impronta de nuestra Marca Profesional.



Es por ello que el gran desafío de estos días consiste en tomar contacto con nuestras emociones, en aprender a escucharlas con inteligencia, en un proceso continuo de autoconocimiento. La intuición que nos ofrece la respuesta más adecuada, se manifiesta en el cuerpo antes que en la mente, bastan algunas respiraciones completas para recuperar el centrado y conectarla.

En cuanto al plano espiritual, -se trata del sentido que le damos a nuestras vidas -no nos referimos a una “misión” o “destino” manifiesto-: sino a seguir un recorrido de aprendizaje continuo, sintiendo cada día que estamos haciendo lo mejor y saber que con eso estamos contribuyendo positivamente a los demás. El líder es un ejemplo, es el modelo del cual los demás quieren nutrirse, tomando cosas de él y de sus logros. Por eso, el mensaje implícito de su accionar es: “sí yo pude, entonces ustedes pueden”.

Sentirse bien consigo mismo, ser feliz con lo que hace y disfrutarlo, lleva a esa plenitud que inspira y entusiasma a los demás, y es así como deja su impronta. En la vida adulta, el trabajo ocupa el espacio que durante la infancia fue del juego. Por eso enamorarse de lo que uno hace es importante para integrar los cuatro planos en los que nos desarrollamos.

Este alineamiento, así como todo lo que decimos, se expresa corporalmente: el 93% del mensaje está constituido por lo que manifiesta el cuerpo a través de gestos y tonos de voz y sólo el 7% por la palabra. La conciencia corporal permite apoyar el discurso, darle fuerza y convencimiento a lo que expresamos dado que la coherencia se manifiesta en el cuerpo.

TRABAJO EN EQUIPO

Tanto se trate, como decíamos, de un estudio pequeño con al menos un colaborador, otros en mayor número de empleados, o quienes estén en organizaciones, es esencial elevar los valores del grupo, porque el cliente interno es el fundamental. Acuérdense siempre de la imagen del equipo, del equipo de fútbol por ejemplo.

Pero también, como dijimos antes, dejen que el otro pueda plantear la iniciativa, así todo va a funcionar mejor, cuando todos se sienten con un rol en un equipo de líderes.

El proceso de crecimiento implica trabajar la comunicación y esto implica escuchar lo que los otros opinan, sino se habla por detrás y esto confunde y se genera una triangulación que produce mucho “ruido”, cada cual juega un rol y esto es perjudicial. En los grupos chicos esto es feroz. Las competencias internas, no en términos de habilidad sino de competición, no se



dejen llevar por lo que dice el otro.

La reversión de resistencias al cambio para instalar la cooperación. Normalmente cualquier cambio que queramos hacer y que sea para mejor para todos, la primer respuesta es “no”. Hay que superar el “no”, sobretodo en todos los que son creativos, ustedes han creado un negocio con un estilo, van siempre a encontrar la barrera del “no”. Sepan que esa barrera va a existir y hay que superarla. Pasar de la crítica que no construye al diálogo apreciativo, no imponer y mucho menos con los más jóvenes, tomar ejemplos de terceros. A veces no nos damos cuenta que somos autócratas.

El cambio de conciencia empieza en uno. No demanden en los demás lo que no son capaces de hacer ustedes mismos. Si no hacemos lo que decimos, no podemos ser modelados. La gente si emprende acciones coordinadas y eficaces ahí puede aportar sus perspectivas y así no hay que forzar acuerdos, a los acuerdos hay que darles tiempo, como si fueran una semilla. Eso queda en el tiempo vibrando y hace un circuito interno. Paren las ansiedades, las cosas no cambian de un día para el otro.

Hay un campo de posibilidades nuevas a crear con todas estas herramientas. Hay todo un trabajo de equipo que empieza por la cabeza para abajo, somos todos un equipo. Tienen que encontrar la forma en cómo se vinculan con los demás, hacer el autotest.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Otro rasgo del líder, del profesional al que se reconoce por su Marca Personal, es que se conoce a sí mismo a través de la Inteligencia Emocional.

Por un lado, es consciente de sus posibles reacciones ante ciertas situaciones y, por el otro, sabe que en el ámbito laboral pone en juego el rol que cumple, por tanto separa lo personal, de manera que ante una situación de confrontación o agresión, no se va a sentir ofendido. De esta manera se preserva y se asegura accionar con excelencia aún en ocasiones de conflicto. En lugar de reaccionar, apela a su Creatividad -habilidad innata y aplicable en todos los aspectos de la vida- para responder en situaciones difíciles y decir aquello que era necesario sin resentirse ni entrar en la confrontación.

Para emprender un desafío, se requiere que reforcemos nuestra valoración con Inteligencia emocional. Esta situación es bastante más frecuente de lo que creemos, y se presenta cada vez que tenemos que encarar una reunión con un cliente nuevo, con el jefe o una entrevista de trabajo. La manera de facilitarnos el éxito es recordar los logros que nos han



llevado hasta esa situación, en vez de pensar en lo que aún no hemos conseguido, tal como sugiere nuestro Crítico Interior. Saliendo de su trampa, tendremos nuestro potencial disponible para accionar con naturalidad. Luego cada resultado alcanzado, necesita ser valorado, apreciado y reconocido por nosotros antes de lanzarnos a conseguir la meta siguiente. Evitemos esa carrera en que por perseguir aquello que todavía no conseguimos, no le damos valor a lo que sí hemos concretado que es justamente, nuestro capital.

La vida está básicamente constituida por vínculos y tanto la Inteligencia Emocional como la Comunicación son fundamentales en la relación con los otros. Como dice Lair Ribeiro, “las empresas son conversaciones”, por eso es fundamental escuchar sin la interferencia del diálogo interno que suscitan las propias emociones, ya que lleva a interpretar al otro con un sentido diferente al que le está dando a sus dichos. Entonces, cuanto uno más se conozca a sí mismo y a sus emociones, más sencillo resultará acallar aquel diálogo interno para darle entrada a lo que el otro quiere comunicar, alcanzando así la Escucha Activa. Es importante recordar que todo esto puede ser entrenado y puesto en aplicación.

Un factor muy importante para el liderazgo es la Intuición, ya que al decidir nunca se cuenta con todos los elementos necesarios para hacerlo con certeza, sino con la información que haya sido posible recolectar. Tomar una decisión nos expone a la posibilidad del error, el primero de los cuales sería posponerla en espera de un inalcanzable grado de certidumbre. Por eso, al aceptar con Inteligencia Emocional que corremos el riesgo de equivocarnos se pierde el miedo a hacerlo y, en el caso de que el error ocurra, se lo podrá revisar para transformarlo en una experiencia útil. Frente al marco de incertidumbre en el que constantemente se toman decisiones, es necesario desarrollar recursos que van más allá del plano racional: sobran las entrevistas y biografías de personas muy exitosas que revelan que han tomado determinaciones clave en base a una corazonada y que no responden a una explicación intelectual. Esta es la relación del líder con su Intuición, cuya relevancia ya ha sido ampliamente reconocida en el Management.

LA MARCA PROFESIONAL

La Marca Profesional se construye paso a paso, como una fórmula producto de la combinación de la experiencia profesional, de la Expansión de nuestro Potencial Personal, de nuestros estudios actualizándonos continuamente, extrayendo lo mejor de diferentes técnicas, de la observación de los otros y fundamentalmente tomando conciencia de nuestro accionar, como si nos viéramos desde arriba en perspectiva.



Los componentes de este proceso que desarrolla las habilidades a través de liberar el talento personal se pueden resumir así:

Percibir: Entrenarnos para obtener mayor y mejor información en todas las circunstancias. De esta forma podremos auscultar mejor la realidad, detectando muchos más datos y la verdad contenida en los mensajes que recibimos. Para ello será preciso incorporar herramientas de Programación Neurolingüística (PNL), de la Ontología del Lenguaje, de experiencias Gestálticas, de desarrollos del Análisis Transaccional, de Inteligencias Múltiples y del Diálogo de Voz Interior.

Escuchar Activamente: En línea con la Percepción, se trata de maximizar el proceso de escucha. Liberándonos de filtros que inhiban el ingreso de información por un mecanismo de defensa. Poner y demostrar interés para motivar a nuestro interlocutor a seguir expresándose. Evitar distracciones mentales o visuales, y percibir el lenguaje no verbal que acompaña el discurso (recordar que las palabras emitidas son solo el 7% del total del lenguaje puesto en juego cuando nos expresamos).

La Fuerza de la Elección Presente: Es fundamental estar centrados en el presente, cuando tomamos decisiones, actuamos o percibimos. La ansiedad por el futuro incierto, o la contaminación con un pasado inadecuado, habitualmente nos llevan a cometer errores indeseados.

Revertir Resistencias: Es estar atentos a los cambios que se van produciendo, ya sea por cambios tecnológicos, culturales, o simplemente por el paso del tiempo. Es estar atentos a mudar de paradigmas sin aferrarse a ellos, aún cuando nos hayan permitido avanzar hasta aquí

Estrategias de Expresión: Procurar acompañar con todo el cuerpo y los gestos el mensaje que estamos transmitiendo es indispensable para que éste sea creíble y logre adhesiones. Ello requiere una preparación con técnicas de oratoria y expresión corporal, sumadas a un adecuado léxico.

Confianza en Uno Mismo: Tener una sana autoestima, abrazando a nuestro crítico interior. Reconocer nuestras debilidades y potenciar nuestras fortalezas para avanzar y lograr los



objetivos que nos fijamos.

Inteligencia Emotiva: Es importante asumir que las emociones pueden condicionar nuestro comportamiento para poder canalizarlas de manera productiva. Entender que no se trata de controlarlas, sino de procesarlas y hacerlas jugar a nuestro favor.

Creatividad: Reconocer y evitar los pensamientos limitantes determinará nuestro grado de creatividad. Cuanto más liberemos la mente de estructuras (del origen que sean), tanto más seremos creativos, sorprendiéndonos, a veces, de la forma en que terminamos resolviendo contratiempos o situaciones que se creían de difícil o imposible resolución.

Liderazgo e Integración en Equipo: Es muy importante poseer un liderazgo sustentable y efectivo, pero igualmente importante es tener la flexibilidad suficiente para integrar Equipos de Trabajo poniendo todo de nosotros para el logro del objetivo compartido.

Visión y Objetivos Claros: Sin estos componentes, difícilmente se llegue a cumplir lo que uno se propone. Es indispensable tener la visión total y al mismo tiempo pormenorizada de lo que queremos alcanzar. Es la única forma de fijar metas y objetivos a alcanzar para evaluar constantemente los aciertos y posibles desvíos en la ruta fijada hacia nuestro propósito.

Como vemos entonces, La Marca se construye inductiva y gradualmente, proponiéndose como en un curso virtual, alternativas inspiradoras, posibles y verificables, en un proceso de abrirse a nuevos paradigmas que redundarán en el disfrute de su trabajo con calidad de vida, obteniendo los resultados a los que aspiran y merecen, creciendo en lo personal y en lo económico.

En este método no hacemos distinción de sexos. En gran medida debido meramente a pautas sociales y culturales ancestrales, las mujeres tienen más desarrollada la percepción, suelen ser más detallistas, más sensibles y logran conectarse mejor con sus emociones. En cuanto a los hombres, suelen ser sintéticos, más racionales y más hábiles para focalizarse en dirección a sus metas. De esto se desprende que, lo más conveniente y efectivo será armar equipos mixtos que se potenciarán a partir de la complementariedad que ofrecen las diferencias y a través de las cuales sus integrantes tendrán la oportunidad de modelar esas cualidades.



CONCLUSIÓN

Estas reflexiones y propuestas de trabajo apuntan a pensar/se, sentir/se y percibir/se en forma diferente, productiva y con orientación a los resultados. Alineando el autoconocimiento y el placer por lo que se hace, la excelencia es una consecuencia natural de la alegría y el entusiasmo. Y eso, además, se transmite e inspira a otros. Así entra en juego la Marca Profesional, entendida como nuestros rasgos más notables, aquello en lo que podemos aportar valor. Ese es el capital con el que contamos, el que sustenta la confianza en nosotros mismos y que facilita que los demás sean receptivos y cooperativos frente a nuestras propuestas, reconociéndonos como líderes.

Abrirnos a la sensación de que lo que nos proponemos es posible efectivamente, hace que las cosas y circunstancias fluyan en sintonía y se entrelacen delante de nuestros ojos. Se trata, sin ir más lejos, de creer en lo que uno quiere, preparar el camino y dar el primer paso, confiando en que nuestra Marca Profesional nos llevará a la meta moviéndonos en Sincronicidad.

Reflexionar y trabajar en la dirección de construir la Marca Propia, es comenzar un recorrido que continúa más allá en nuestras vidas. Cada uno en su contexto hará un uso personalizado de los recursos que integran este método que hemos identificado como Método Plus, base que desarrollamos y exponemos y profundizará sólo en aquellos que le resulten convenientes, para afianzar sus herramientas y el enfoque.

BIBLIOGRAFÍA

- Agor, Weston. El comportamiento intuitivo en la empresa. Buenos Aires. Editorial Paidós. 1991.
- Borja, Marina. La Psicología de los Selves y su articulación al arquetipo Sombra. Tesis - Universidad de Belgrano - Psicología. 2009.
- Branden, Nathaniel. La autoestima en El Trabajo. Barcelona. Editorial Paidós. 1999.
- Cameron, Julia. Camino del Artista. Editorial Troquel. 1996.
- Cooper, Robert.K. y Sawaf, Ayman. Bogotá. La inteligencia emocional aplicada al liderazgo en las organizaciones. Editorial Norma. 1998.
- Covey, Stephen. El Octavo ilá bito. Buenos Aires. Editorial Paidós. 2005. Covey, Stephen. De Bono, Edward. Seis Sombreros para Pensar. Barcelona. Editorial Granica. 1988.
- Fisher, Roger; Ury, William y Patton, Bruce. Colombia. Si, de acuerdo. Editorial Norma. 1985.
- Fusillo, Nora con Errani, Franca. Plus: Aggiungi valore al tuo lavoro e olía tija vita. Forli. Edizioni Sí. 2009.
- Gardner, Howard. Inteligencias Múltiples. Barcelona. Editorial Paidós Ibérica. 1998.
- Gawain, Shakti. Desarrolle su Intuición. Buenos Aires. Editorial Planeta. 2002.
- Gawain, Shakti. El camino de la transformación personal. Buenos Aires. Editorial Planeta. 1994.
- Goleman, Daniel. Inteligencia emocional. Buenos Aires. Javier Vergara Editor. 2005.
- Kotter, John. El líder del cambio. New. York Editorial Me Graw-Hill Interamericana editores. 1997.
- Lowney, Chris. El Liderazgo al Estilo de los Jesuitas. Bogotá. Grupo Editorial Norma. 2004.
- Margerison, Charles y McCann, Dick. Administración en Equipo. Buenos Aires. Ediciones Macchi. 1993.
- O' Connor, Joseph y Seymour, John. Introducción a la Programación Neurolingüística. Barcelona. Ediciones Urano. 1992.
- Pérez Ortega, Andrés. Marca Personal. Cómo convertirse en la opción preferente. Madrid. ESIC Editorial. 2008.
- Ribeiro, Lair. Aumente su autoestima. Barcelona. Ediciones Urano. 1997.
- Ribeiro, Lair. El éxito no llega por casualidad. Barcelona. Ediciones Urano. 1995.
- Ribeiro, Lair. La Comunicación Eficaz. Barcelona. Ediciones Urano. 1994.
- Senge, Peter. La Quinta Disciplina. Barcelona. Ediciones Granica. 1995.
- Stone, Hal y Sidra. Embracing your Sel ves. Canadá. Nataraj Publishing. 1989.
- Stone, Hal y Sidra. Emhracing your inner critic. New York. Harper Collins Publishers. 1993.