

# **EL NUEVO PERFIL PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS**

**Dr. Horacio Frende**

**Setiembre 2007**

## **SUMARIO**

1 - INTRODUCCION

2 - LA EDUCACIÓN

3 - LA IMPORTANCIA DE CÓMO NOS VEN DESDE AFUERA

4 - EL SER HUMANO DENTRO DE CADA PROFESIONAL

5 -EL DESARROLLO DE INTELIGENCIAS MULTIPLES

6 - LA INTELIGENCIA APLICADA AL MOMENTO ACTUAL

7 - LA PROFESION EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN LA EPOCA ACTUAL

8 - LA PROFESION INDEPENDIENTE EN LA EPOCA ACTUAL

9 - CONCLUSIÓN FINAL

10 - RESUMEN

# EL NUEVO PERFIL PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS

## 1 - Introducción

Desde hace ya varias décadas, la inserción laboral resulta ser un importante desafío tanto para aquellos profesionales que trabajan en relación de dependencia, cuanto para los que actuamos en forma independiente.

En este último campo, lo sufrimos por igual los que recién se inician como los que llevamos algún tiempo en la profesión. Los primeros en función de la gran incertidumbre que les representa comenzar a abrirse paso en una profesión compleja, muy abarcativa, que requiere de algunos años, no solo para encontrar el verdadero camino dentro de ella, sino también para afianzarse luego.

A los más veteranos nos impacta fundamentalmente como consecuencia de la magnitud y profundidad de los cambios que se vienen produciendo en los últimos decenios, lo cual nos obliga permanentemente, no solo a un casi constante ***“barajar y dar de nuevo”***, sino además, al replanteo de acciones, estrategias, formas relacionales, de entrenamiento, capacitación, etc, todas ellas condiciones de menor relevancia y uso en el pasado.



Inmersos en esta cotidiana realidad, estamos obligados sin dudas a un enfoque diferente de la actuación profesional. Basado en ello, creo en principio conveniente, tratar de entender ciertas situaciones que se dan desde el mismo momento que decidimos incursionar en las Ciencias Económicas.

## 2 - La Educación



Tal lo mencionado, en los últimos decenios los cambios en el planeta se han dado en forma de progresión geométrica en casi todos los campos, con las importantes consecuencias que ello trajo aparejado. Usualmente, luego de un trascendental cambio o un nuevo e importante avance tecnológico, aparece o se genera como respuesta casi inmediata, un sustancial giro en nuestras vidas. Sería interminable y hasta aburrido hacer mención a gran

parte de ellos. Baste solo con mencionar lo que

significó en los dos últimos decenios la introducción de tres importantísimos nuevos conceptos: **la computadora personal, la telefonía celular y la Internet.**

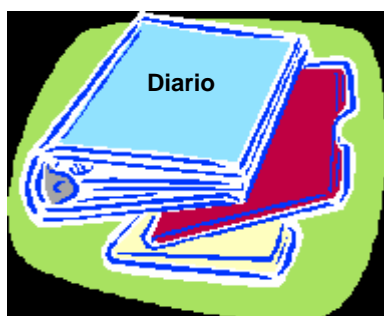
Solo con evaluar y analizar en detalle las consecuencias y los cambios que estos tres elementos nos han generado y producido en las vidas de los seres humanos que habitamos este planeta, nos llevaría a interminables jornadas de debate y miles de hojas de papel escritas.

Pero como siempre suele ocurrir, hay actividades o situaciones que se toman su tiempo para la reacción y adaptación necesaria. Una de ellas a mi criterio, es la educación, y dentro de ésta la que permite desarrollar y finalmente dar a luz a Profesionales en Ciencias Económicas (PCE).

No me mueve el ánimo de entrar a polemizar sobre el tema educacional, ni tampoco adentrarme en los confines de una problemática que no conozco con la profundidad necesaria como para hacer un tema de ella. Si me considero tanto con el derecho cuanto con la capacidad suficiente para ofrecer mi opinión, lo cual me conduce a decir que al menos el paso por las aulas de los estudiantes de Ciencias Económicas en sus etapas de secundario y universitario, no se han visto ni se ven suficiente y necesariamente adecuadas a la realidad del día a día. Ese día a día al que una vez finalizadas sus carreras, los noveles profesionales deberán enfrentarse.



Valga para ello el simple ejemplo que me ha tocado vivir en mi paso por las aulas Universitarias de los años setenta: **jamás he visto un libro rubricado obligatorio durante el desarrollo de mi carrera.** Hurgando un poco en la actualidad con algunos jóvenes colegas muy recientemente recibidos, la cosa no ha variado mucho en estos años. Sin embargo creo, y con mucho pesar lo expreso, que no podemos decir que el ejemplo ofrecido deja de resultar representativo y más que elocuente en lo que hace a formación y desarrollo de nuestra futura actividad profesional.



Es una desafortunada realidad que ante semejantes avances tecnológicos como los antes mencionados, los mismos no sean debidamente aprovechados en su totalidad y con un enfoque netamente práctico y vivencial durante la etapa formativa del profesional. Sin duda esto hace que el esfuerzo de inserción profesional en el mercado de trabajo sea más duro, difícil y costoso para todos.

Efectivamente, aquí no podemos dejar de mencionar también a las Empresas que contratan o reclutan al novel profesional. En este marco, ellas se ven obligadas en muchos casos a desarrollar y ofrecer programas de capacitación propios con el objeto de lograr no solo la adaptación del profesional, sino adicionalmente su adecuación a requerimientos y prácticas profesionales modernas. No podemos dejar de reconocer el costo que ello implica ni donde termina impactando el mismo.

Planteado ya el tema de la formación educacional como una mera descripción de la realidad circundante y con el objetivo de poder ubicarnos y entender adecuadamente las consecuencias que ello en general nos trae aparejado en el desarrollo de la actividad profesional, pasemos a evaluar otros diferentes aspectos que a mi entender, hacen y afectan a la misma.

### **3 - La importancia de como nos ven desde afuera**

No escapa al conocimiento de ningún profesional el hecho de que cuanta vez se mencione la palabra “**Profesional en Cs. Ecs.**”, ello conlleva a que se la asocie inmediatamente con el **Contador Público**. Como todos sabemos y a



pesar de constituir aún la mayoría de la matrícula, los Contadores Públicos no somos los únicos profesionales enmarcados dentro de este concepto. Las licenciaturas cada vez más importantes y necesarias de Administración, Economía y de Sistemas, sin dejar afuera a los valiosos y escasos especialistas Actuarios; todos en su conjunto formamos parte del importante recurso profesional con que cuenta no solo la actividad económica del país, sino además la académica y porque no la de investigación y desarrollo del país.

Sin embargo, me permito plantear y solo a título de opinión, que esta situación de identificación o de cierto grado de desconocimiento conceptual instalado en la sociedad, y por ende en los “**clientes**” a quien pretendemos prestarles nuestros servicios, se debe en general y fundamentalmente a nuestra propia actitud en el ejercicio de la profesión. Entre las probables razones que pueden haber causado tal situación, podría enumerar algunas tales como:

- Mayor cantidad de egresados de esa carrera y además de matriculados profesionalmente.
- El título de Contador Público, daba originalmente para una más rápida salida laboral que las otras profesiones.

- Menor necesidad de organización y de utilización de herramientas de gestión y control en las Empresas como consecuencia de la menor competitividad
- Encasillamiento del profesional en tareas o servicios “**típicos**” y exclusivos del Contador, tal el caso de contabilidades e impuestos fundamentalmente.

Seguramente que pueden haber algunos otros conceptos que se transformen en razones o justificaciones, pero a la larga ello no hará más que confirmar que esta situación se encuentra instalada y que finalmente termina erigiéndose en una de las limitaciones que afectan tanto al profesional, y que en parte impide o dificulta la búsqueda de nuevas oportunidades y la creación de nuevos servicios. Son además las propias Organizaciones en donde prestamos servicios, que llevan incorporado este concepto limitante de nuestra profesión, el cual sumado a la difícil y costosa apertura de buena parte del empresariado Pyme argentino, hace que la cosa se torne más dificultosa aún.

Sobre este aspecto, no podemos tampoco dejar de considerar, los avances que otras profesiones han hecho o logrado en el ámbito empresarial, estando algunos de ellas en zona de total colisión e interferencia a los de nuestras especialidades. Aspecto este que se pone de manifiesto tanto en la faz académica cuanto en la práctica profesional propiamente dicha. Es de esperar sobre este tema, que nuestras organizaciones profesionales, sigan bregando cada vez con más fuerza, en pos de la defensa de nuestras incumbencias.

Pero a no desesperar, ya que a pesar de todo, tenemos la oportunidad de cambiar tanto el concepto en la sociedad, cuanto y principalmente entre nosotros mismos. De esa manera permitiremos no solo un mejor desarrollo de nuestra actividad con el consiguiente y seguro aporte a la sociedad, sino que además y a modo de círculo virtuoso, nos ha de volver en más y mejores oportunidades para todos, revalorando de esa manera el concepto de nuestra profesión.

A fin de aportar al menos algún elemento en pos del logro del objetivo enunciado, me permito en principio proponer el desarrollo de ciertos conceptos que me parecen cruciales a la hora de evaluar acciones concretas.

#### **4 - El Ser Humano dentro de cada Profesional**

No hace falta quizás la aclaración, pero a título de propuesta convencional, en principio tratemos de dejar claramente establecido para que de aquí en adelante no caigamos en la simpleza de soslayar o dejar de tener en cuenta que dentro de cada PCE existe un **SER HUMANO**. Esto, aunque parezca simple perogrullo, no deja más opción que la de evaluar y considerar especialmente los aspectos que hacen o afectan al Profesional como y por consecuencia de su naturaleza propia.



Tal el planteo, consideremos en principio lo que para todo ser humano representa el trabajo en si mismo, sea cual fuere la forma de ejercerlo:

***“el trabajo constituye uno de los principales ámbitos donde las personas desarrollan proyectos, otorgan valoración a sus vidas y forman su identidad social” (1).***

Con esta afirmación sobre la cual además sostengo plena coincidencia, descansa un valor de inmenso peso y condicionamiento en la vida de cualquier ser humano. Adicionalmente el autor agrega

***“en mercados de trabajo segmentados e inestables como el argentino, no siempre estar ocupado es fuente de bienestar, así como el hecho de estar desempleado es un facto de malestar”.*** (1)

Baste para profundizar sobre este tema el concepto de estructuración o jerarquías de las necesidades humanas, concepto elaborado y expuesto por **Abraham Maslow (2)**. Aquí el autor propone y define la conocida pirámide de necesidades que todo ser humano posee. Así incluye cinco niveles de necesidades, agrupadas en lo que el autor considera un cierto orden de importancia en cuanto a su satisfacción, a saber: **Fisiológicas, Seguridad, Sociales, Estima y Autorrealización.**

Tal lo planteado por Maslow, a medida que van siendo satisfechas las necesidades de rango menor o materiales (definición propia en este caso), las necesidades de satisfacción van siendo dirigidas hacia aquellas de mayor rango o de satisfacción personal o espiritual. También agrega en su definición, que no se pasa a un nivel superior de necesidad sin haber tenido antes satisfecha o cumplimentada la necesidad inferior. Esto indica que todo ser humano, requiere para alcanzar el objetivo principal en la vida que es por sobre todo **“el ser feliz”**, tener cumplimentadas y satisfechas al menos las necesidades básicas, estando a partir de ello, en condiciones de iniciar la búsqueda de las más sublimes e importantes, o sea aquellas que tienen que ver con la autorrealización. He aquí la razón por la que yo personalmente, adhiero a la idea de que el trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones, representa una de las cuestiones más importantes dentro de la vida de una persona. Ello, en virtud de con él y a través de él, el ser humano va logrando la satisfacción y escalando esos niveles o estratos de necesidad.



Siguiendo con el estudio realizado por el Observatorio de la Deuda Social Argentina (1), del mismo surge que ***“cuando se tiene un trabajo precario o inestable, casi el 60% de los trabajadores en esta situación tiene una percepción negativa de control. y más del 50% no puede elaborar un proyecto de vida –más allá de hoy–”.***

El estudio además define el término **“economía de la felicidad”** refiriéndose a los diferentes campos que afectan al bienestar personal y tomando al trabajo (en cualquiera de sus manifestaciones: independiente o en relación de dependencia) como uno de los principales, confirmando y reiterando los conceptos vertidos anteriormente.

Así planteado y vista la importancia que para cada ser humano representaría el trabajo, no podemos dejar de considerar el valor y condicionamiento que esto implica para cada uno de nosotros los PCE, sea cual fuere la forma en que lo desarrollemos

## **5 - El desarrollo de inteligencias múltiples**



Teniendo en cuenta los conceptos expresados sobre el dilatado proceso educacional al cual nos hemos visto sometidos en pos de lograr nuestros respectivos títulos académicos, sabido es que durante la mayor parte del mismo, en general han sido utilizadas, desarrolladas y tomadas en cuenta fundamentalmente las capacidades Verbal / Lingüística y Lógico / Matemática en forma casi exclusiva

Sabido es que el mundo moderno exige cada vez más la utilización y manejo de una serie de capacidades que abarcan desde las técnicas que le son propias a cada profesión, pero fundamentalmente pasando además por las referidas a las personas o individuos que involucran entre otros aspectos cuestiones tales como: **comunicación efectiva, liderazgo, expresión y recepción de emociones, trabajo en equipo, creatividad, asertividad, motivación, adaptación al cambio, proactividad, autodeterminación, manejo y resolución de conflictos, etc.**

Son estos sin duda los conceptos o capacidades hoy día conocidos como **“blandos”** o **“personales”**, es decir los que son propios de la persona y que hacen específicamente a esta más allá de la profesión que posea o pueda llegar a tener. Por el contrario consideramos como capacidades **“duras”** a las técnicas o sea aquellas que corresponden específicamente a cada profesión a que nos refiramos.

Hemos analizado previamente y llegado a convenir, que el proceso educativo y de formación del PCE, no ha ofrecido ni ofrece todas las herramientas modernas que permitan y preparen adecuadamente al novel profesional para enfrentarse a las rápidas y



profundas adaptaciones que impone el mundo actual. Nos referimos a aquellas herramientas basadas

especialmente en cómo el trabajo y fundamentalmente las relaciones humanas hoy día, son llevadas a cabo. Sin lugar a dudas que ante esto, tampoco podremos dejar de considerar la dificultad adicional que ello genera en el joven graduado para enfrentar el proceso de inserción laboral.

Confieso personalmente no haber cursado materias ni visto incluidas en programa alguno durante el desarrollo de mi carrera profesional, alguna que se refiriera o se internara en este tipo de aspecto referido a las cuestiones llamadas blandas. Aun hoy día entiendo, los programas correspondientes a nuestras carreras profesionales de grado, no le dan la cabida y la magnitud que dichos temas tienen no solo en la formación profesional, sino además en el mismo curso de nuestras vidas personales.

Es así que para cubrir esta carencia o deficiencia notable, tanto el profesional recién egresado como aquellos que ya tenemos una trayectoria en el tiempo, debemos recurrir a la capacitación complementaria para poder adecuarnos a esta importante y concreta realidad.

Tal la importancia de manejar y actuar utilizando permanentemente estos conceptos, que hoy, un profesional que solo cuente con el valioso bagaje de aspectos técnicos o conocimientos profesionales, se vería sometido a grandes dificultades para competir con otro u otros que además tuvieran y manejaran adecuadamente las relaciones humanas y los elementos de comunicación interpersonal propios de las capacidades personales antes mencionadas.

Es por ello que resulta de suma y crucial importancia la incorporación y adopción de este fundamental concepto, el cual nos ha de servir no solo para poder desarrollar de la mejor forma nuestra actividad profesional, sino que además nos ha de resultar de vital importancia para lograr ese objetivo primordial en nuestras vidas que finalmente desemboca en la tan ansiada y buscada ***“felicidad”***.

## **6 - La inteligencia aplicada al momento actual**

Una frase que leí recientemente y que a mi criterio define claramente el concepto de inteligencia aplicable a estos principios, la cual además resulta adecuada a los momentos que vivimos, es la siguiente:

***“La inteligencia puede definirse como la capacidad de adaptación a situaciones nuevas, la percepción y solución de problemas y la capacidad de generar productos de valor”***.<sup>(3)</sup>

Veamos detenidamente cada uno de sus componentes y como ellos podrían estar jugando o bien manifestarse dentro del ejercicio de nuestras profesiones.

- ***La capacidad de adaptación a situaciones nuevas***

Ya no se trata de saberlo todo o bien de conocer cada cosa. El mundo de hoy es tan cambiante en su vertiginoso y hasta a veces alocado ritmo, que no permite fácilmente recurrir o encontrar a un súper especialista o bien tener el tiempo para capacitarse en determinado aspecto, con el objeto de encarar o lograr la solución a un problema que se nos presenta

En gran parte de las situaciones profesionales a las que nos debemos enfrentar en lo cotidiano, estamos obligados a actuar con suma celeridad y especialmente con alta profesionalidad. Caso contrario podríamos quedar expuestos a perder parte o el total de un mercado, o bien estar en situación de que alguien intente y pueda **“quitarnos”** el negocio o porque no el cliente.

Así el concepto que es necesario aplicar en situaciones similares y teniendo en cuenta el principio aquí planteado, es fundamentalmente el poder de adaptación, el cual lleva implícito en principio el entendimiento y la comprensión de esta nueva situación, no malgastando tiempo en su interpretación, justificación y lo que es peor aún en lamentarnos sobre ello y buscando los posibles **“culpables”** de su ocurrencia.

Es imperioso que de inmediato estemos en condiciones de aplicar algunos conceptos de nuestras profesiones, los cuales supimos haber leído y aprendido en los libros de textos como aplicables a las Organizaciones y los que, no se porque mágica razón, no solemos o no intentamos aplicar con (o en) nosotros mismos. Vayan como ejemplos de esta sugerencia algunos conceptos o herramientas tales como. Organización, evaluación FODA, diagnósticos, gestión y administración de proyectos, etc.(4)

#### - **La percepción y solución de problemas**

En este aspecto y teniendo en cuenta el principio de especialización temática, a veces no hace falta que cada uno de nosotros seamos los que **“solucionemos el problema”** en forma personal, sino que al menos lo que se requiere es que nos pongamos al frente y piloteemos la aplicación en la solución del mismo. Para ello no dejemos de considerar la posibilidad adicional de recurrir al concurso de un colega experto en el tema o bien a un profesional de otra especialidad, el cual podría en el tiempo retribuirnos dicha situación.

De esta manera además, estaríamos dando la posibilidad de acrecentar el espectro o ámbito de acción de las profesiones independientes, por cuanto a través de alianzas estratégicas y sinergia operativa, puedo ampliar y desarrollar mi propio campo de acción, como asimismo el de mis colegas, aprovechando esta situación como ventaja competitiva ante mi cliente.

Lo importante en este caso es poder anticiparse a los hechos, mirar un poco más allá de nuestras narices e intentar **“percibir”** o evaluar la posibilidad de ocurrencia de eventuales problemas futuros, como así también alguna

posibilidad de evolución, mejora, simplificación, mayor control, mejor rendimiento, etc.

### - **La capacidad de generar productos de valor**

La aplicación de criterios como los descriptos, no hacen más que permitir el constante desarrollo en nuestra cotidiana labor profesional, a fin de lograr un “**producto**” de importante “**valor agregado**”, el que seguramente hará posible su utilización como elemento de alto valor competitivo y de reconocimiento entre colegas y clientes.

Ello se logra fundamentalmente no estancándonos en nuestro propio crecimiento profesional y personal, como asimismo en la permanente acción y despliegue de tácticas y estrategias que permitan no solo vender más adecuadamente nuestros servicios, sino además encontrándonos siempre atentos y abiertos a los cambios, a las nuevas tecnologías y a la constante mejora. Que intentemos permanentemente la capacitación y educación de la clientela, haciéndoles conocer y ofreciéndoles nuevos servicios o productos que les resulten a la postre en mejores y más rentables negocios-

En síntesis, como seres humanos / profesionales que somos, no nos deja de caber, la posibilidad de aplicar un concepto de acción nada diferente al que podemos o sugerimos sea aplicado a cualquier Organización, sin importar su naturaleza y con el afán de mejorar sus rendimientos y lograr los objetivos para los que fueron creadas.

## **7 - La profesión en Relación de Dependencia en la época actual**

Aquel que hoy día piense que por tener un “**patrón**” o trabajar para un “**dueño**” lo exime de compromisos o responsabilidades, como asimismo de menor dedicación y esfuerzo a la hora de querer lograr una carrera exitosa, está totalmente equivocado.

Conceptos tales como: “cumplir un horario a rajatabla, no hacer más que por lo que me pagan, trabajar a desgano o disgusto, no comprometerse, no asumir mayores responsabilidades, etc., que pueden ser utilizados por algunos empleados; deben ser totalmente desterradas del concepto laboral moderno, sobre todo si, y como fuera dicho, hay interés e intención de lograr un objetivo de éxito en la Organización.



Vayan sino experiencias personales tales como la del actual Gerente General de Xerox para Latinoamérica Sur, **Jorge Tola (5)**, quien recomienda a todos aquellos que estén en su primer empleo “**que traten de dejar huella, que te recuerden por el buen trabajo que hiciste**” y agrega: “**Aunque sea el primer trabajo, percibo que muchas veces no se tiene el compromiso**

**que corresponde. Por eso es muy importante no solo trabajar duro, sino además hacerlo**

***pensando en que el día de mañana puedo llegar a ser gerente general”.***

Y hablando precisamente de un puesto tan relevante como el mencionado, también es oportuno hacer mención a lo manifestado por Andrés López cuando dice que las **“Organizaciones para elegir a su máximo responsable, pueden privilegiar la carrera en la misma o bien recurrir a la frescura del recién llegado” (6).**

Esto no debería generar dudas, ya que ante una u otra alternativa, lo que seguramente se requerirá, es la figura de un profesional con la formación y capacidades suficientes y necesarias como para poder desempeñar el puesto con efectividad y conducir a la Organización al logro de sus objetivos. Es decir que desde el primer momento en que se accede a una organización en relación de dependencia, la meta a cumplir debería ser la de lograr estar capacitado para acceder a la máxima posición de la misma. Que después resulte que el objetivo solo pueda ser cumplimentado en otro ente, es otra cuestión. Lo que en ningún caso debería cambiar es la actitud, junto con la firme convicción de querer lograrlo y fundamentalmente dedicar el esfuerzo y la acción necesaria para ello.

Sobre este aspecto hay que tener muy en cuenta que actualmente las grandes Organizaciones (fundamentalmente aquellas creadas con fines de lucro), están enfocadas en la **“caza y retención de talentos”**. Ello se debe en gran parte a la alta competitividad en la que hoy se plantea la acción en los distintos mercados, en pos de no solo ganarse un segmento o parte de él, sino además de mantenerlo fidelizado. Para ello se requieren talentos que no sólo cuenten y aporten capacidades técnicas destacadas, sino que posean un alto potencial de capacidades personales que le sirvan para poder ser proactivos, líderes, autodeterminantes, empáticos, creativos, adaptables, prácticos y que fundamentalmente trabajen con **“ganas”** y porque no dentro de un marco de **“buena onda”** y **“alegría”**, aspectos que finalmente resultan a la postre la mejor manera de hacerlo y disfrutarlo.

Reafirmando varios de los conceptos hasta aquí vertidos, resulta interesante destacar parte del contenido de un artículo periodístico publicado recientemente como consecuencia de la próxima realización de la feria de Empleos conocida con el nombre de **Consortium**. En el mismo se hace mención a cuales son las principales características que las Organizaciones en general esperan encontrar y requieren de sus empleados en éstos días. **(7)**

- Pasión por el trabajo
- Ética en su manejo
- Responsabilidad ante las decisiones tomadas
- Asumir el propio crecimiento personal
- Interés por los proyectos
- Compromiso con la tarea

- Voluntad de aprender

Alineado en esta misma orientación y ahondando sobre los requerimientos actuales de las modernas Organizaciones, se encuentra la obra de la **Lic. Gisela Gilges (8)**. En ella la autora menciona que en la actualidad no solo se alienta y propicia el método de selección por competencias, sino que además se inserta un concepto adicional y en cierto modo de novedosa utilización en el proceso de selección de personal, que es la utilización de Dilemas.

Así además de demandarle al profesional capacidades como: decisión, negociación, compromiso, innovación ética, liderazgo, etc.; se lo somete a la resolución de situaciones ficticias o dilemas, en donde el postulante debe acomodarse en el personaje protagónico planteado y manifestar su postura propia. De ello resulta, y teniendo en cuenta la no existencia de una respuesta correcta o acción única para cada caso, que se logran medir formas de actuar en donde se manifiestan sentimientos, intereses, personalidad, forma de relacionarse con pares y/o jefes, y todo de un modo atípico, original y delicado; cuestiones todas ellas propias de la vida en relación de cualquier ser humano.

## **8 - La Profesión independiente en la época actual**

Desarrollado fue ya, el concepto de “**Contador Clásico**”, al cual en caso de estar de acuerdo, deberíamos todos contribuir para lograr cambiarlo, tanto desde nuestra propia mentalidad cuanto del ámbito o mercado donde ejercemos. Atento a ello, considero personalmente, que los PCE debemos erigirnos e intentar actuar como **Consultores de Organizaciones** y no solo atender las funciones “**administrativas**” de las mismas para las cuales estamos sin duda debidamente preparados. Ese cambio de paradigma apunta fundamentalmente a manejar un nuevo concepto como lo es el de de ayudar a “**gestionar**” a las Organizaciones, en lugar de proveer conocimientos y capacidades con el fin de “**administrarlas**”.

Mantenernos en ese encasillamiento, nos limita en nuestro propio crecimiento, tanto profesional cuanto personal, como así también nos impide o dificulta el desarrollo de la profesión en general, dando posibilidades a que otras disciplinas, como fuera ya mencionado, tomen lugares que quedan vacíos, y lo que es peor aún como consecuencia de nuestra propia inacción.

¿Podrán preguntarse quizás a esta altura de la lectura como lograrlo?. No soy amigo de las definiciones tajantes o de las recomendaciones tipo receta infalible o única. Creo que la puesta en práctica de capacidades tales como: experiencia, observación, perseverancia, creatividad, prueba, atrevimiento, valentía, análisis, innovación, estudio y seguro varias otras del estilo; sumadas a la necesaria cuota de trabajo, constancia,



perseverancia, honradez, honestidad, etc y aplicando las herramientas técnicas que hemos adquirido en nuestras carreras, nos permitirán

lograr hacer de cada uno de nosotros ese **Consultor Profesional** que se necesita y al cual nos convendría apuntar.

No obstante y a solo título enunciativo, vayan algunos conceptos aplicables para intentar lograr este objetivo:

- Formalicemos específicamente los servicios a prestar, haciendo de esa manera más clara la relación con el cliente, lo cual ayuda a evitar posibles problemas debido a diferentes interpretaciones.
- Presentemos al cliente informes de situación, donde dejemos claramente expresada nuestra opinión profesional sobre una determinada situación o aspecto particular.
- Sugiramos caminos de acción alternativos para la solución de los puntos advertidos o marcados en el concepto anterior.
- Sugiramos y ofrezcamos los servicios para la realización de análisis, evaluaciones, diagnósticos y propuestas para la determinación de llevar adelante o no un determinado proyecto o emprendimiento.
- Utilicemos herramientas modernas de gestión, evaluación, simulación y control, que permiten tomar decisiones anticipadas evitando llevar a cabo proyectos no convenientes o no rentables.
- Enfocarse en todo aquello que promueve el crecimiento de la Organización y no solo o específicamente en lo rutinario y cotidiano, logrando de esa manera crecer a la par de la misma.
- Asegurarle al cliente un trabajo verdaderamente profesional, para lo cual no solo hace falta un título habilitante, sino especialmente actuar midiendo resultados, obteniendo y suministrando la información necesaria para mejorar.
- Induzcamos a conducir a las Empresas a ser más rentables, para lo cual no necesariamente debemos recomendar o favorecer su expansión, sino que en cambio sugiramos propiciar y ahondar entre otras cosas en la especialización, en mejorar la rentabilidad por
- cliente, mantener estándares de calidad, respetar el cumplimiento, etc.
- Mantengamos siempre presente el concepto de **“competitividad”** y mantengámoslo siempre presente en la organización.



dependencia, la utilización combinada y de modo apropiado de todas las

Sin duda y vuelto a reiterar, el ingenio, la experiencia y fundamentalmente la observación permanente son los recursos más valiosos con los que contamos los profesionales, con el objeto de ser aplicados en pos de la potencialización de la nuestra actividad. También es dable tener en cuenta que no existe una característica o forma especial de requerimiento basado en la manera de ejercer la profesión. Así, ejerciendo la misma de forma independiente o bien en relación de

capacidades e inteligencias hasta aquí mencionadas, podría ser la **“receta”** a aplicar para la obtención del éxito

De lo que sí podemos estar seguros, es que solo en cada uno de nosotros descansa el peso y la responsabilidad misma de poder lograrlo, para lo cual en principio, tenemos que comenzar por aplicarlo. Para ello principalmente deberíamos concientizarnos de que **limitarnos en nuestra acción o seguir apagando incendios permanentemente, es más de lo mismo y más de lo mismo sabemos que nos lleva a un solo lugar: MAS DE LO MISMO**. Este otro y nuevo mundo propuesto, con sus variantes y ampliaciones, seguro que existe y está a nuestro alcance. Comencemos al menos a intentarlo.

## **9 - Conclusión final**

He intentado hasta aquí ubicarme en la situación profesional con la que hoy día nos toca lidiar. Propuse en principio una evaluación si se quiere histórica de las posibles razones que son parte del origen de la misma.

Desgranamos nuestros pasos por la aulas, llegando a quizás poder entender y aceptar el concepto que hemos logrado crear sobre el ejercicio de nuestra profesión.

Probablemente podamos haber coincidido en alguno o todos los aspectos y seguro se podrán agregar algunos otros. Pero mirar hacia atrás no sirve más que para determinar y afirmar la convicción del no retorno. Ese convencimiento, aunado al esfuerzo para lograr los cambios que creamos necesarios, resultan ser los motores para la acción a desplegar, la que sin dudas ya comenzó para muchos y a la que todos deberíamos ayudar para gestar y despertar en otros.

El futuro nos deparará sólo aquello que de alguna u otra manera nosotros mismos estemos decididos a lograr. No se pueden esperar milagros ni esperar a quienes hagan las cosas por y para nosotros. Somos nosotros mismos los encargados de forjar ese futuro que merecemos y que merecen nuestros jóvenes, entre los cuales además, pueden encontrarse hasta nuestros propios hijos.

Dicha tarea deberá ser encarada con seriedad, convicción y trabajo, además de firmeza y seguridad en lo que queremos. No debemos tampoco, actuar en forma aislada o totalmente independiente. Nada peor que atomizar las acciones y esfuerzos, permitiendo de esa forma que se generen huecos o nichos aprovechables por otros.

Actuemos en esto también con suma profesionalidad, encarando en principio un trabajo personal con nosotros mismos. Ya hemos dicho que dentro de cada uno de nosotros yace un ser humano y es a él a quien primero hay que atender. Así, esforcémonos permanentemente en mantener un armonioso equilibrio entre todas nuestras capacidades personales. Para ello, **cuerpo, mente, alma y espíritu** deben estar en constante alineación y ser la guía y motor de nuestras diarias acciones. **(9)**

Ninguna de ellas es más importante que la otra. Todas nos son necesarias por igual, aun cuando requiramos más de una que de otra durante el tránsito por alguna situación limitante o de debilidad

No dejemos tampoco de avanzar todo lo que se pueda en adquirir nuevos conceptos, de mantenernos actualizados con la adecuada capacitación técnico profesional que sea necesaria. Recordemos eso sí, que hoy día transitamos el camino de la información y no necesariamente del conocimiento. Sería imposible además de impráctico lograr conocer todo.

Esforcémonos en tratar de lograr instalar el concepto de Liderazgo y fundamentalmente de autoliderazgo, que nos permita tanto abrir mentes cuanto ganar los corazones de la gente con la que tengamos que vincularnos. Vale la pena mencionar en este aspecto un principio de las artes marciales que dice:

**“quien no haya encarado la conquista de si mismo, difícilmente podrá encarar la conquista de sus adversarios o enfrentar con éxito a sus oponentes”.**

No debemos necesariamente tomar el ejercicio de la profesión como una batalla, lucha o sacrificio. Ni siquiera pensar que los demás son oponentes o enemigos. Solo baste tener presente que esos oponentes o enemigos imaginarios son los objetivos a los cuales debemos apuntar y lograr.

Finalmente dejo abierta una propuesta de debate a fin de poder dilucidar sobre la conveniencia o no de cambiar o rever los patrones de acción que prioricen el desarrollo de las capacidades de diálogo y la sana convivencia, en lugar de practicar la confrontación, la resistencia, la resignación, la desconfianza y otras venenosas prácticas que no hacen más que entristecer y dañar nuestra propia vida, con la consiguiente afectación a la profesión.

Estimados colegas, la oportunidad es nuestra.

## **10 - Resumen**

Sabido es que toda América es aun un continente joven. Ello especialmente si se lo compara con la rica historia de Asia o Europa por ejemplo. Conocemos que solo algunas de sus naciones apenas si superan los 200 años y la mayoría del resto aún no llega a tal edad. Y esto refleja la experiencia de un país, el estado de juventud al que se hacía referencia.

Utilizando dicha figura y llevando la misma a la comparación con la vida de un ser humano, podríamos decir de nosotros mismos, que aun nos encontramos en transitando por los caminos de la adolescencia, y como tal con el peso de todos sus padecimientos y falta de experiencia. A ello se suman las diferencias de orden político económico que sin dudas además generan consecuencias de relevante importancia.

Argentina por hallarse inmersa dentro de ese ámbito, está expuesta a muchas de las consecuencias que ello implica, las cuales nos impactan en forma directa como individuos y por consiguiente en nuestras profesiones.

Desde problemas o situaciones básicas de educación, pasando por aspectos económicos de inestabilidad y dependencia, crisis y divergencias políticas profundas y algunas prolongadas, que demoran, postergan y hasta impiden el crecimiento y la continuidad económica, jurídica o educacional de sus individuos e instituciones.

A todo ello se pueden agregar los permanentes cambios en el resto del mundo, los que a su vez producen consecuencias casi inmediatas, llegando a darse un fenómeno de globalización tal, que obliga a la constante y permanente adaptación a los cambios.

Dentro de este marco y como es de imaginar, no puede dejar de considerarse la afectación producida en el ejercicio de nuestras profesiones de Ciencias Económicas. Así, este artículo intenta no solo analizar algunas de las razones de tipo histórica que pueden ayudar a contener o dificultar la adaptabilidad a esos necesarios cambios, sino que además pretende mediante el análisis de los requerimientos actuales por parte de las Organizaciones, establecer cuales podrían ser las aplicaciones a desarrollar par el logro de los objetivos.

No podemos dejar de evaluar además la visión personal de ubicación de la profesión, dentro de este contexto de “mercado” o “sociedad”, en el cual la hemos colocado por nuestra propia acción, debiendo en este caso rescatar fundamentalmente las consecuencias que ello depara y ver si conviene o no corregirlas o modificarlas en concordancia con los requerimientos actuales.

De nada serviría cualquier pormenorizado análisis de causas y consecuencia si no fuera acompañado de una serie de propuestas que tengan como finalidad

principal la de ubicar a la profesión dentro del ámbito y la forma de ejercicio que más conviene y corresponde. Pero fundamentalmente teniendo en cuenta la

generación de un necesario espacio de reflexión e intercambio de opinión que permita encontrar ese camino con el aporte de todos.

Para ese tan importante fin, no debemos dejar de considerar al ser humano que contiene a cada profesional. De ahí que también sea necesario un aporte sobre los actuales requerimientos en relación a las capacidades personales que hoy día hacen y exigen las distintas Organizaciones, a las que como seres humanos debemos o decidimos pertenecer. Ese individuo al que le debemos todo, pues sin su existencia no seríamos profesionales de ninguna ciencia y al que en algunas oportunidades no solo solemos descuidar, sino que además y fundamentalmente no conocemos en verdadera y real magnitud.

Este trabajo no tiene otro objeto que el de aportar una opinión personal con el fin de que sea sumada a la de otros colegas profesionales, para que con el aporte y el trabajo de todos, nos acerquemos a lograr la profesión que queremos.

## **Notas:**

- (1) Agustín Soria – Observatorio de la Deuda Social Argentina – [www.uca.edu.ar/observatorio](http://www.uca.edu.ar/observatorio)
- (2) Abraham Maslow – La personalidad creadora – Kairos
- (3) Diario Clarín, Suplemento Económico – Julio 2007
- (4) Juan Dzierza - Horacio Frende – La actuación profesional en la nueva era de las Organizaciones – I Congreso Metropolitano CPCECABA - Nov 2005
- (5) Jorge Tola – Mi primer empleo – Diario Clarín Jul 2007
- (6) Andrés López – Caminos para convertirse en CEO – Diario Clarín Jul 2007
- (7) Diario La Nación Sección Empleos– Set 2007
- (8) Lic. Gisela Gilges – Como Encontrar el Empleado Ideal – Gran Aldea – Abr 2007
- (9) Horacio Frende – Capital Humano y su Conocimiento – Universo Económico – Octubre 2006.