

El ejercicio profesional de hoy: un asunto de estrategias

Margarita María Gómez Builes

Nutricionista Dietista

Profesora Escuela de Nutrición y Dietética, Universidad de Antioquia

magob@pijaos.udea.edu.co

Ya en los albores del siglo XXI, es evidente la frecuencia de los cambios en los procesos de relación trabajador empleador, como bien lo expresa Alvin Toffler (1) es el fin de la civilización industrial y su forma de relación contractual indefinida y proteccionista, es evidente que se está desmoronando.

Desde la perspectiva de Hamilton Beazley (2) la pérdida de empleo en áreas como las ventas es de un 70% en un año, la generación acelerada de microordenadores electrónicos, la biotecnología, la electrolización del dinero, la convergencia de computarización y telecomunicaciones, la creación de materiales sorprendentes e inéditos, la inteligencia artificial (3), acompañan los cambios socio-económicos y políticos, generando realidades globales, que están dejando sin piso las estrategias definidas por muchas organizaciones y por los profesionales del área para su permanencia en el mercado, cuando se ven presionadas a que los costos de nómina no pueden exceder del 12% de los gastos totales y las competencias para el ejercicio laboral superen a las profesionales.

Para sobrevivir a la presión de la competitividad y reducir los costos de producción, las organizaciones, se ven abocadas a pulverizar sus estructuras burocráticas sofocantes (4), a innovar en materiales, procesos de producción, en productos terminados,

en sistemas y cadenas logísticas, servicios posventa y finalmente en la manera de hacer los negocios, todo esto demanda la imperiosa necesidad de establecer relaciones entre la decisión de poder salir al mercado con precios competitivos y cambiar profundamente la relación contractual con sus empleados, que no estén en capacidad de aportar iniciativas en los procesos de cambio e innovación; lo que viene cambiando de manera drástica la situación del empleo a nivel mundial y generando un caos en el ejercicio profesional, el cual debe atenderse, de manera que se modifiquen las estrategias por parte de los profesionales, para modificar los indicadores al respecto.

Es posible presentar un sin número de situaciones, de ejemplos e indicadores que evidencian el cambio de la situación del empleo profesional, pero el propósito de esta revisión no es llover sobre mojado, ni hacerle coro a los lamentarnos; sino empezar a hacernos las preguntas adecuadas (5), para a partir de ellas tratar de encontrar las estrategias pertinentes, que permitan lograr encontrar el valor agregado en el ejercicio profesional.

LAS PREGUNTAS

- ¿Qué espera la sociedad del trabajo profesional?

- ¿Cuáles son los posibles desempeños profesionales, según etapa del ejercicio?
- ¿Cuáles serían las estrategias a implementar por etapas del ejercicio profesional?

Antes de dar respuesta a estas preguntas, es necesario ampliar un poco más el referente de las mismas, de manera que sea más fácil y pertinente entender el papel de la estrategia, en el logro de los objetivos profesionales.

Frente a la primera pregunta, que es la que nos viene preocupando a todos los que ejercemos una profesión, y que nos permitimos completar con la que nos compete directamente y es ¿qué va a pasar con el ejercicio y el empleo profesional?, cuando la sociedad espera que los profesionales no solo adquieran saberes y conocimientos y un cierto know how o saber hacer disciplinar, sino que de igual manera adquieran actitudes entendidas como comportamientos individuales (desarrollo de la propia personalidad y de los talentos), colectivas (comportamiento como ciudadanos responsables, con un alto nivel de ética), que sustentan y profundizan los valores democráticos de la sociedad (6), habilidades y destrezas transversales (actitudes y aptitudes que potencien el desempeño individual y colectivo), como la multiplicidad de lenguas, facilidad para el desempeño en contextos digitales, la innovación, la investigación y la motivación al cambio permanente para la actuación local con referencia global (7); contrastando esta alta exigencia de competencias con la baja diferenciación de los niveles de formación, instrucción, educación, cualificación y profesionalidad a la hora de contratar y de asignar salarios o valores de horas y productos, cuando los contratos son en estas modalidades.

Con el ánimo de precisar los términos de las demandas sociales, se resuelve el problema epistemológico:

- **Formación:** acción o efecto de formar o formarse/ dar forma a algo: criar, educar, adiestrar. Podríamos decir que todas las personas que pasan por el sistema educativo en cualquiera de sus niveles, están formados con las competencias básicas por nivel.

- **Instrucción:** acción de instruir/caudal de los conocimientos adquiridos/conjunto de reglas o advertencias para algún fin/conjunto de enseñanzas; prácticas, para el adiestramiento. El hogar, instruye a sus integrantes y todas las personas que para el ejercicio de un trabajo o empleo profesional, hayan tenido la oportunidad de recibir inducción, entrenamiento y desempeño evaluado, están instruidas.

- **Educación:** acción y efecto de educar/instrucción por medio de la acción docente/cortesía, urbanidad. Demanda escolaridad. Quienes puedan presentar título impreso con el respaldo de institución de educación, legalmente constituida, son personas educadas.

- **Cualificación:** preparación para ejercer determinada actividad o profesión. Demanda la formación universitaria. Personas que obtienen títulos de pregrado y posgrado de institución de educación superior.

- **Profesionalidad:** cualidad de la persona u organismo que ejercen su actividad con relevante capacidad y aplicación/actividad que se ejerce como una profesión. Demanda alcanzar estándares de calidad establecidos para el desempeño por nivel.

La forma de vinculación, que impera es la de contrato a término fijo y o por prestación de servicios (8) y en el conjunto de las ofertas de trabajo y empleo de la sociedad, no se diferencia los rangos salariales entre técnicos, tecnólogos y profesionales; adicionalmente, en el país no se cuenta con ninguna legislación al respecto, ni en lo que se relaciona a la formación para ocupar el empleo (esto a pesar de que algunas profesiones cuentan con Ley, para el ejercicio y sus profesionales deben presentar tarjeta profesional, al momento de la vinculación), ni en la asignación de salario, la cual es completamente autónoma por parte del contratante.

Ante esta evidente, distancia entre las demandas sociales y las ofertas de trabajo y opciones de empleo profesional, la respuesta estará en la adecuada definición de estrategias, una vez se tengan claros los objetivos que se desean alcanzar.

Antes de presentar dichas estrategias, intentemos hacer un acercamiento al panorama de la segunda pregunta, de manera que sea posible presentar de manera integral, una propuesta de portafolio estratégico, buscando así que todos puedan aspirar a una opción de ejercicio profesional satisfactorio e idealmente exitoso.

Recordemos esta pregunta: ¿Cuáles son los posibles desempeños profesionales, según etapa del ejercicio?

Para facilitar la ubicación de cada uno y la posterior definición de estrategias, establecí una categorización por el tiempo de ejercicio profesional una vez se obtiene el título y dentro de cada categoría, realice una caracterización y definición de objetivos entre los límites del perfil de un profesional con alto nivel de compromiso con su ejercicio y uno de medio a bajo.

Primera categoría: recién egresado

- **Características:** inquietud sobre las verdaderas competencias profesionales, adquiridas durante el proceso de formación; la distancia entre los objetivos personales y las opciones laborales disponibles; desconocimiento de cómo presentarse a las opciones laborales; insatisfacción con la formación y deseo de realizar otros estudios o realizar otras actividades que no tengan relación con la formación de pregrado.
- **Objetivos:** ubicarse en el mercado laboral deseado; ubicarse lo más pronto posible; obtener la remuneración salarial acorde con las necesidades y expectativas personales. Desempeñarse en las actividades deseadas.

Segunda categoría: sin ubicarse entre 3 y 12 meses

- **Características:** cuestionamiento y dudas sobre las ventajas de la opción profesional que se eligió; pérdida de opciones por olvido de competencias y o pérdida de habilidades; temor para el ejercicio profesional; presentarse a opciones que contradicen sus preferencias; ubicarse bien en otras áreas no necesariamente afines, pero si con un remuneración adecuada; realización de sueños personales en la familiar y o personal; tomar el

periodo como un merecido descanso y opción para viajar; desactualización; agravamiento de dificultades familiares y personales; incremento de la presión externa; acertar ofertas con remuneración no adecuadas al nivel de cualificación.

- **Objetivos:** mantener la cualificación; lograr la vinculación, como sea; establecer contactos con personas que puedan ayudar; generar los ingresos requeridos para la manutención de la familia.

Tercera categoría: la opción de la migración

- **Características:** desesperanza, frente a la posibilidad por la ubicación deseada; remuneración salarial que no copa las expectativas personales; familiar y o amigo bien ubicado y remunerado en el exterior; oferta de retos laborales inferiores a las competencias profesionales adquiridas; sueño del entorno extranjero desarrollado; incremento permanente de la presión familiar por la no ubicación; sueño de estudios de posgrado; deseo de un cambio total de vida.
- **Objetivos:** lograr recursos y requisitos para la migración; homologar saberes en el extranjero para ejercer la profesión de base; inserción sociocultural adecuada; mejorar la situación económica y familiar; alcanzar los objetivos de la migración.

Cuarta categoría: ejercicio profesional de corto plazo (de 1 a 5 años)

- **Características:** confrontación positiva y o negativa de saberes y deberes; desarrollo de habilidades y destrezas; generación de ingresos inferior a la expectativa, igual o superior a lo deseado; lograr asumir nuevos retos y realización de sueños; contar con la posibilidad de asumir nuevos compromisos y responsabilidades en el corto plazo; iniciar un ejercicio profesional que demanda competencias básicas y que se ejerce con baja demanda de esfuerzo profesional; demanda de competencias genéricas y transversales con las que no se cuenta o las que se logran desarrollar.

- **Objetivos:** fortalecer competencias profesionales, genéricas y transversales; ser aceptado y reconocido en la organización, lograr estabilidad económica y satisfacción de necesidades y expectativas; encontrar satisfacción en el ejercicio profesional; lograr autonomía económica; demostrar que se tiene trabajo; ganar espacio organizacional para un ejercicio profesional pertinente.

Quinta categoría: ejercicio profesional en el mediano plazo (de 5 a 10 años)

- **Características:** ganancia de habilidades y destrezas profesionales; fortalecimiento competencias genéricas; reconocimiento y respeto institucional de las competencias profesionales; integración interdisciplinaria; vinculación a agremiaciones, la universidad, asociaciones y otros grupos técnicos y o científicos de interés; diseño, desarrollo e implementación de ideas y o proyectos propios; formación de posgrado y actualización permanente; ejercicio profesional en paz con buenas relaciones interpersonales; estabilidad laboral y salarial; pacifismo, monotonía, acumulación de años con la misma experiencia, resistencia al cambio, desactualización, aislamiento, remuneración estable o baja.
- **Objetivos:** reconocimiento institucional, desarrollar saber experto; cambiar para mejora del nivel socioeconómico; mantener el empleo; elevar el nivel de cualificación; implementar ideas propias; integrarse a grupos y o instituciones afines; lograr realización de necesidades y expectativas

Sexta categoría: ejercicio profesional de largo plazo (mayor de 10 años)

- **Características:** dominio de un área temática y problemática; posicionamiento y respeto profesional; liderazgo, ganado por el saber experto; aportes a la ciencia, la tecnología, la institución, la profesión y la sociedad; profesional destacado y con reconocimientos institucionales; desempeño adecuado preocupación por la actualización

permanente aunque sin formación de posgrado, logros institucionales y éxito en el desarrollo e implementación de ideas, vinculación gremial y en grupos de interés, reconocimiento profesional; desempeño profesional con acumulación de años en la misma experiencia y desactualización total, ejercicio profesional apoyado en conocimientos básicos aprendidos y o recordados desde la formación del pregrado; aislamiento total; baja o ninguna innovación en el ejercicio profesional, desilusión con la profesión y se le responsabiliza por el no crecimiento y desarrollo persona, del pacifismo, la monotonía; resistencia al cambio; remuneración estable o baja.

- **Objetivos:** dominar el ejercicio profesional; realizar aportes a la institución, a la ciencia, a la sociedad; lograr el reconocimiento del gremio, la sociedad, las instituciones y o la ciencia; implementar innovaciones y o cambios; mejorar en forma continua en el ejercicio y en las condiciones socioeconómicas; mantenerse actualizado y con conocimientos de punta; estar en capacidad de asumir grandes retos; cumplir trabajando con los años y requisitos para el retiro con pensión; manejar lo mínimo de problemas y conflictos.

Séptima categoría: retiro del ejercicio profesional por cumplimiento de requisitos para la jubilación

- **Características:** continuar con la actividad intelectual; mantener las relaciones profesionales y gremiales; continuar con aportes a la ciencia, la tecnología, la sociedad y la profesión; retiro de las actividades profesionales para dedicarse a actividades de hogar o club de edad dorada; realizar actividades espaciales como las artísticas y o de carácter voluntario social; viajar.
- **Objetivos:** retiro digno y mantenimiento de la calidad de vida, lograda durante el ejercicio profesional; realizar sueños; mantenerse activo intelectualmente; realizar actividades y aficiones aplazadas por los compromisos laborales; dedicar el 100% del tiempo a la familia y a las aficiones personales; realizar actividades excitantes.

Una vez establecido este panorama de las preguntas, el cual aunque como todos los referentes es susceptible de ser ampliado, nos permite realizar una exploración de estrategias, con las cuales conformar un portafolio que este a la disposición de todos los profesionales interesados en controlar y proyectar su ejercicio, de manera que pueda alcanzar objetivos y satisfacer necesidades y expectativas personales y contribuir con la permanencia, el crecimiento y desarrollo de la profesión en el medio.

Vamos a tratar de dar respuesta a la tercera pregunta sobre ¿Cuáles serían las estrategias a implementar por etapas del ejercicio profesional?, antes de hacerlo exploremos un poco el concepto de estrategia.

LAS ESTRATEGIAS

Puede decirse de entrada que la estrategia es el puente que una persona, una institución y o una sociedad, establece entre sus objetivos y el entorno de manera que sea viable alcanzarlos; muchos teóricos han explorado y construido conocimiento alrededor de la estrategia, llegando a generar escuela, con enfoques propios y contribuciones específicas; de estas escuelas hacen una buena recopilación y descripción Mintzberg y colaboradores (9):

- Escuela del diseño: la estrategia como un proceso de concepción
- Escuela de planificación: la estrategia como un proceso formal
- Escuela de posicionamiento: la estrategia como un proceso analítico
- Escuela empresarial: la estrategia como un proceso visionario.
- Escuela cognoscitiva: la estrategia como un proceso mental.
- Escuela de aprendizaje: la estrategia como un proceso emergente
- Escuela de poder: la estrategia como un proceso de negociación
- Escuela cultural: la estrategia como un proceso colectivo.
- Escuela ambiental: la estrategia como un proceso reactivo.

- Escuela de configuración: la estrategia como un proceso de transformación.

De cada una de estas escuelas, retomaremos algunos elementos que permitan mejorar y precisar la forma como deben construirse y definirse las estrategias, como soporte para el diseño e implementación del portafolio que se propone en este artículo.

Para definir estrategias es necesario realizar un proceso deliberado y consciente de análisis para lograr coherencia entre las capacidades propias y las posibilidades externas [facilita este análisis la utilización de la herramienta diseñada por Fred David y conocida como matriz DOFA (10)], al realizar el ejercicio de análisis se debe ser atento, porque debe hacerse saber a saber y del entorno se debe realizar una investigación sobre el tipo de empresas en las que se desea laboral de manera que sea posible diseñar el producto del conocimiento que se requieren en dicha empresa, el valor agregado va a depender de la cadena de valor que se ofrezca a la empresa deseada; se deben reconocer adecuadamente los cambios sociales, gubernamentales, económicos, competitivos, del mercado, del marketing, en la investigación, en los sistemas de información, en las operaciones, las finanzas y el manejo de los recursos humanos; además incluir consideraciones como la oferta de saberes de otros profesionales de la misma área y que están compitiendo por los cargos, así como los otros profesionales de áreas afines, los permanentes nuevos egresados y el papel y fuerza de los proveedores y clientes del segmento y organización en el que se quiere estar.

Además para la selección de las estrategias debe partir de definir previamente los objetivos que se desean alcanzar en cualquiera de las etapas del ejercicio profesional, buscando que garanticen: la permanencia (en ejercicio profesional en el área de preferencia), el crecimiento (ganancia progresiva de competencias tanto profesionales, como genéricas y transversales; la capacidad de asumir nuevos retos y responsabilidades; el diseño permanente de nuevos productos y servicios profesionales) y desarrollo (formar la competencia investigativa y la capacidad de hacerse preguntas, de buscar respuestas y de solucionar problemas; de igual manera la adquisición de nuevas competencias y

la comprensión y manejo de conocimientos de punta); una vez definidos estos objetivos, es más fácil para el profesional establecer si le permitirán lograr su misión-visión y definir las políticas o pautas para el desempeño. El plan que resulte del ejercicio, no es una camisa de fuerza y puede ser modificado.

Con respecto a la visión del ejercicio profesional, esta debe servir de inspiración y también proporcionar un sentido de lo que necesita hacerse. Debe estar en la mente del profesional como una perspectiva, una idea que lo oriente en el largo plazo; sin embargo le permite conservar flexibilidad, de modo que cada profesional pueda adaptar a sus propias experiencias.

El proceso de la construcción de las estrategias, es mental por lo tanto es semiconsciente, afectado por las experiencias previas, la intuición, para materializar estas ideas o preconcepciones, pueden utilizarse herramientas como mapas conceptuales, esquemas y marcos en los cuales se plasme la visión y objetivos que se pretenden alcanzar; estas herramientas además permiten mantener el control sobre si los resultados de la aplicación permiten el logro de objetivos o es necesario reformularlas de acuerdo a las condiciones del entorno y las nuevas necesidades y expectativas profesionales.

Al definir las estrategias, se deben utilizar expresiones genéricas comunes y fácilmente identificables por el mercado; hacer y definir estrategias se aprende haciéndolas, experimentando; por ensayo y error; finalmente en el proceso de definición también influyen las convicciones e interpretaciones compartidas por la sociedad donde se está. Cuando se está vinculado a una organización la estrategia toma más la forma de una perspectiva general que individual y se afecta por las intenciones colectivas, refleja los patrones con los cuales se asignan recursos y se reconocen las capacidades profundamente implantadas en la organización, por lo tanto se encuentran protegidos y se utilizan para lograr ventaja competitiva.

EL PORTAFOLIO DE ESTRATEGIAS PROFESIONALES

Debido al límite de páginas del artículo, solo se desarrollara la primera estrategia

- Si usted es un nuevo profesional "No envíe hoja de vida"
- Si tiene entre uno y cinco años de ejercicio: "Sorprenda permanentemente"
- Si tiene más de cinco años de ejercicio: "hiper-compita"
- Si esta para retirarse: "Sea un revolucionario de cabello blanco"
- En cualquier etapa del ejercicio profesional: "Evolucione"; "Tenga toque"; "No deje para mañana lo que pueda hacer hoy"; "Vincúlese al círculo de la innovación".

"No envíe hoja de vida": para desarrollar e implementar esta estrategia, puede apoyarse en las sugerencias de Jeffrey Fox (11), las cuales adapte y amplíe para proponer el siguiente plan estratégico:

- Defina el área de la profesión en la que desea ejercer
- Establezca los objetivos para su ejercicio
- Elabore una lista de las posibles organizaciones, en las que le gustaría trabajar
- Investigue: ¿cuál es la direccionalidad estratégica de cada una de las organizaciones objetivo?; ¿cuáles son sus productos y o servicios?; ¿qué valor agregado le entregan al mercado?; ¿Quiénes son sus clientes, que características tienen y cuáles son sus necesidades y expectativas?; ¿qué esperan de los profesionales que se vinculan a la organización?; ¿cuál es su escala salarial?.
- Realice su análisis DOFA, cruce sus competencias (débiles y fuertes), con necesidades y expectativas de cada una de las empresas en las que está interesado en trabajar.
- Escriba una carta impactante para cada una de las empresas (12).
- Solicite cita para entrevista y prepare la entrevista: en la preparación tenga en cuenta los siguientes aspectos: los primeros minutos de la entrevista, son para romper el hielo y tratar de hacer empatía con el entrevistador, el cuerpo de la entrevista demanda que usted conteste las preguntas en el contexto de la cultura de la organización, con

expresiones ni lacónicas ni discursivas; para el cierre de la entrevista, presente de su análisis DOFA, un resumen del valor agregado que tendría su vinculación en la organización.

- Conteste abiertamente sobre sus expectativas salariales.
- Finalmente envíe una nota de agradecimiento a cada una de las empresas en las que presentó entrevista (13).

Hoy el logro de objetivos en el ejercicio profesional dependen de qué tan acertadas o no diseñe las estrategias; así que ánimo, no le delegue su futuro al simple acontecer, a la rutina, a las demandas institucionales o al azar.

INGRESE AL GRUPO DE LOS PROFESIONALES EN EVOLUCIÓN

REFERENCIAS

1. Toffler A. La empresa flexible. 3 ed. Barcelona: Plaza y Janes; 1997; p. 11.
2. Beazley H, Boenisch J Harde D. La continuidad del conocimiento en las empresas cómo conservar el conocimiento y la productividad cuando los empleados se van. Bogotá: Grupo Editorial Norma; 2003; p.1.
3. Troffler, op cit., p.9.
4. Jennings J, Hanghton L. No son los grandes los que se comen a los pequeños... son los veloces los que se comen a los lentos: cómo usar la rapidez como herramienta competitiva en los negocios. Bogotá; Grupo Editorial Norma; 2001; p. 15.
5. Gabiña J. El futuro revisitado: la reflexión prospectiva como arma de estrategia y decisión. Bogotá; Alfaomega Grupo Editorial; 1997, p.131-44.
6. Ibid., p. 132.
7. Jeannet J-P. Dirección de empresas con mentalidad global. Madrid: Prentice Hall; 2000; p.149-50.
8. Drucker PF. La gerencia en la sociedad futura. Bogotá: Grupo Editorial Norma; 2002; p.109.
9. Mintzberg H, Ahlstrand B, Lampel J. Safari a la estrategia: una visita guiada por la jungla del management estratégico. Buenos Aires: Editorial Granica; 2007; p.17.
10. David F. La gerencia estratégica. Bogotá: Legis; 2000; p.194-5.
11. Fox J J. No envíe su curriculum vitae: y otras reglas no tradicionales para conseguir el empleo que desea. Bogotá: Grupo Editorial Norma; 2002; p.143.
12. Ibid., p.47-53.
13. Ibid., p.129-31.