

IV ENCUENTRO DE JOVENES PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONOMICAS. 2 DE JULIO DE 2008 –

***TEMA: CARACTERISTICAS DE LOS JOVENES PROFESIONALES QUE LE
AGREGAN VALOR A LA COMUNIDAD ARGENTINA.***



Preparado por: Dr. Ignacio A. González García. (*)

.LA BUSQUEDA...

No fácil. Incesante. Demandante de paciencia y notable ejercicio de la voluntad.

La Encuesta de la Deuda Social elaborada por el Departamento de Investigación Institucional de la Universidad Católica Argentina (UCA) publicada recientemente, indica que en muchos casos el título no es un pasaporte para un empleo de calidad. Al respecto, menciona entre otras cosas, que las oportunidades laborales se encuentran más segmentadas, influenciadas por la posición social de origen. (La Nación, Domingo 1 de Junio de 2008)

Las enormes preguntas (para que cada uno se dé su respuesta):

¿Podríamos decir que los estilos, las costumbres, los niveles culturales, los modos y las maneras importan... y en muchos casos son determinantes?

¿Es “viable” un profesional que no lee el diario? ¿Que no conoce lo que pasa en nuestra Argentina y el mundo?

¿Le ponemos afecto a lo que hacemos... o sentimos que es una carga pública?

¿Ya está todo ocupado?

¿No hay trabajo? ¿Sólo se puede en relación de dependencia?

¿Qué pasa con el sector público nacional, provincial o municipal?

¿Trabajar de profesional o aplicar los conocimientos del profesional para crear un Emprendimiento? ¿Asociarse? ¿Complementarse? ¿Articulación?

¿El mercado es solamente Buenos Aires o los grandes centros urbanos? ¿El mercado es el país? ¿Cuanto hay para transferir a nuestro a veces olvidado interior? ¿El mercado es Latinoamérica? ¿El mercado es el mundo?

.LAS MATERIAS PRIMAS BASICAS... (intento de receta)

Creer. Confiar. Tener la convicción interna de que es posible.

Clima de trabajo: Ya sea en empresas u organizaciones, en el estudio profesional, o en el emprendimiento, es fundamental darle valor a la calidad del clima de trabajo.

El equilibrio y la dosis, entre demanda, requerimientos, retribución y tiempo personal han dejado de ser un capítulo de los libros de RRHH para transformarse en una realidad. El estilo de liderazgo (que uno impone o en el cual uno se integra) debe promover la actitud para “ponerse la camiseta”. “Mi superior sabe... pero no motiva”, “no sé que me pasó,... me aburrí y me fui ...”, “Era un buen laburo, pero...”, “el ambiente es de terror.... nadie te escucha...”, “no conducen... mandan, meten miedo...”, “no escuchan solo emiten...” y otros tantos, son ejemplos no poco frecuentes en las referencias de los jóvenes profesionales a su entorno laboral profesional.

El proceso de capacitación, formación, o educación permanente, incluye la autocapacitación. Controlar las emociones y las del equipo. Agregar valor a la tarea. El afecto y la sensación que lo que hacemos sirve...

Una pizca de coraje. Aprender, cuando corresponde, a decir que no.

Capacidades: creatividad, iniciativa, buen manejo con la gente, el líder que hace que los demás participen y las cosas pasen, el saber separar entre lo que se puede y no se puede, docencia hacia abajo y hacia arriba... ¿por qué no?

Son parte de los saberes y habilidades: Hacerse amigo de la tecnología, conocer sus aplicaciones, sus beneficios.

Idiomas: son los links con el conocimiento, con el mundo, y con la tecnología.

La inserción con la gente: trabajo en equipo, motivar, crear un buen clima, balancear las desmesuras...

El afecto por el rol: ¿Hay valor agregado sin él?

¿HAY ESPACIO? ¿HAY DEMANDA? ¿NUESTRA COMUNICACIÓN ES MEJORABLE?

.La subadministración es una de nuestras características. La carencia de controles o el no funcionamiento adecuado de los que existen tiene un clamor acallado: La demanda por más y mejor administración.

Se ha acabado el “ojo del amo engorda al ganado”, o el “olfato empresario que da la experiencia”, como ingredientes preponderantes. ... La intuición ayuda, pero es sólo el comienzo para la gestión, el gerenciamiento, el control, la medición permanente.

La buena administración NO asegura el éxito, sino que simplemente (nada más y nada menos) brinda información y baja notablemente el nivel de riesgo.

.El salto de la informalidad, o de la marginalidad, a la formalidad, a “tener las cosas en orden”, puede ser un valor muy importante para Argentina, en el cual los profesionales jóvenes tienen un papel reservado indudablemente.

.Cualquier ente u organización, para su proyección en el tiempo, para saltar del cortoplacismo, al mediano y largo plazo necesitará buenos sistemas organizativos, administrativos, seguridad y tecnología, método, orden, documentación y archivos inteligentes y seguros, información para la toma de decisiones, sistemas contables permanentes y confiables, planificación impositiva, control del riesgo, identificación de costos fijos y variables y de vulnerabilidad al volumen, tablero de control de contingencias, información por tipo de productos, por segmento del negocio, etc. ...

En síntesis un buen sistema de medición. Cuanto pesa, cuando vence, cómo fluctúa, cuanto vale, cuanto mide, cuanto cuesta,... etc., son respuestas de los sistemas y de los buenos procesos de información y no, reiteramos, una aproximación razonable del “olfato” o la pituitaria.

¿Y entonces? Entonces nos falta marketing. Nos falta sentarnos a vender. Nos falta explicarle más al empresariado, a los emprendedores, a la comunidad de negocios y a las autoridades de control, sobre el valor agregado de nuestra tarea.

Nos falta “la revolución comunicativa “de las inmensas bondades de la sana administración, la buena gestión, y la irremplazable actuación de los controles. Sin control no hay República...

Especializarse. No es lo mismo un profesional que conozca el segmento de agroindustria, que alguien especialista en seguros, o el segmento de la salud, o de los exportadores de productos con valor agregado. Los aspectos regulatorios siempre serán: mayores.

.UNA PROFESION LIGADA AL CONSEJO PROFESIONAL.

La profesión ha sido jerarquizada. El proceso de educación continuada no es una opción: simplemente es una necesidad. Importante estar, y también SER. Crear trabajo forma parte de las tareas que directa o indirectamente hace el Consejo. Insertarse y participar son formas de educación profesional.

.MENSAJE FINAL

Si cuando terminen estas bien planificadas jornadas, hacen el estado de fluir de ideas a ser implementadas, y les dá que los orígenes son superiores a las aplicaciones, ... hemos cumplido el objetivo.

(*)

Presidente del Polo de Desarrollo Educativo Renovador (Po.D.E.R.)

www.educacionparapoder.com.ar

.Síndico Titular de: diario La Nación, Banelco S.A., DeRemate.Com , Supermercados La Anónima.

.Director de IDEA. Miembro del Comité de Dirección.

.Profesor Titular Grado y Postgrado de Universidad Católica Argentina, de la Universidad Austral y del Hospital Austral.

.Socio y miembro del Directorio Mundial de PricewaterhouseCoopers hasta Junio de 2003.

.Presidente de la Comisión de Auditoría del Consejo Profesional desde 1989 hasta 2004.

Director y coautor de los informes N° 14 hasta el No. 40.