



DESAFÍOS ASUMIDOS

LA PRE-ACTIVIDAD COMO LA MEJOR FORMA DE ADMINISTRAR SU CARRERA

POR PATRICIA CÁNEPA CORI*

CASI TAN IMPORTANTE COMO MANTENER NUESTRO ACTUAL EMPLEO, RESULTA FUNDAMENTAL ALIMENTAR LA POSIBILIDAD DE CONVERTIRNOS EN DESEABLES PARA LA COMPETENCIA. PARA ELLO, NADA MEJOR QUE DEMOSTRAR NUESTRAS VIRTUDES A TRAVÉS DE LA PRE-ACTIVIDAD, UNA COMPETENCIA CENTRADA EN EVALUAR A PROFUNDIDAD LAS REALIDADES ACTUALES Y COYUNTURALES DE LAS ORGANIZACIONES, ANTES DE TOMAR DECISIONES IMPORTANTES. SE TRATA, PUES, DE ESTAR PREPARADOS PARA LOS CAMBIOS, PERO BAJO LA CONSIGNA DE RAZONAR EL ENTORNO. EN DEFINITIVA, AUMENTAR LAS POSIBILIDADES DE AMOLDARNOS A LAS TENDENCIAS, LOS TIEMPOS Y LAS RELACIONES LABORALES

*Patricia Cánepa Cori es Consultora Senior y Directora de Marketing de DBM Perú. MA en International Management de la American Graduate School of International Management (Thunderbird) en Phoenix, especializada en Relaciones Internacionales por la Pitzer College, Claremont. Es Directora de la Organización Internacional de Mujeres en Negocios, OWIT Perú, y miembro del Comité de Marketing de la Cámara de Comercio Española.

Durante uno de los entrenamientos internacionales de DBM, tuve la oportunidad de asistir a una interesante charla, dictada por un gurú futurólogo que habló de muchas cosas, pero fue particularmente el tema de la pre-actividad el que aún guardo conmigo por su relevancia en el mundo ejecutivo.

Según el experto, a diferencia de la persona proactiva que reacciona ante los hechos, la persona pre-activa evalúa la realidad de hoy antes de actuar. Forma un entendimiento manifiesto de los hechos y tendencias actuales -mas no

futuras pues son impredecibles-, para luego determinar hacia dónde enfocar sus esfuerzos. La premisa detrás de la pre-actividad se centra en que en la actualidad, el mundo es tan cambiante que es realmente poco lo que podemos planificar. Planteado así el tema, pensé entonces que sería útil compartir el perfil del ejecutivo que pasa por un programa de transición de carrera en DBM, con la idea de aportar elementos reales que fomenten la pre-actividad.

Señalemos que los ejecutivos en procesos de transición de carrera en DBM son de primer nivel, muchos de ellos ex trabajadores de las empresas más importantes del país que, por motivos relacionados al cambio organizacional (en el 90% de los casos por reducciones o reestructuraciones), se encuentran sin trabajo. Tal es el nivel de estos ejecutivos, que sus propias empresas contratan los servicios de DBM para agilizar su reincorporación en el mundo profesional por medio de herramientas de empleabilidad que harán propias a lo largo de los años.

Dicho esto, veamos cómo ha evolucionado el perfil del ejecutivo peruano en proceso de transición:

Más joven, más preparado y con una mayor presencia femenina

La edad media del ejecutivo peruano que concluyó un programa de transición laboral en 2005 es de 41 años, lo que representa una reducción importante con relación a 1998, época en que la edad media bordeaba los 50 años. Otro factor importante es que en la actualidad los ejecutivos están mejor preparados, pues un 44% posee una maestría. Sobre los casos de género, en 1998 tan sólo el 3% de los ejecutivos graduados de nuestros programas eran mujeres. Hoy, la cifra representa el 23% de los casos, lo que demuestra que cada vez más mujeres profesionales se incorporan al mundo ejecutivo.

Menos tiempo con la empresa

El tiempo de servicios en una determinada empresa ha caído sustancialmente en los últimos años. En 1998, el tiempo promedio de permanencia en la empresa era de 17 años. Hoy es de siete. Esto obedece a los crecientes avances tecnológicos y a la globalización, que colocó a las empresas en la vitrina global, obligándolas a ser cada vez más eficientes y competitivas. Con el pasar de los años, esta evolución convirtió en

un mito el concepto de lealtad entre la empresa y el empleado. Es así que entre el 5 y 10% de los ejecutivos que asisten a DBM ya han pasado por un programa de transición laboral anteriormente. Nuestras investigaciones mundiales estiman que el ejecutivo moderno puede esperar hacer entre siete y nueve cambios de empleo a lo largo de su carrera profesional, la mitad de ellos involuntarios.

Flexibilidad y adaptabilidad

Seis de cada diez ejecutivos cambiaron de sector al aceptar un nuevo puesto, cifra que en los últimos años se mantiene entre el 60% y el 70%. Esto obedece a que los ejecutivos poseen habilidades y competencias transferibles que pueden reaplicar en otras industrias, e incluso en otras funciones. Cada vez existen más empresas que valoran la innovación y la diversidad, y buscan personas con experiencia en otros sectores y funciones.

Lo único constante es el cambio

Si retomamos el concepto de la pre-actividad y analizamos las tendencias que acabamos de explicar, resulta evidente que hoy existe más competencia y diversidad, por lo que permanecemos menos tiempo en nuestros puestos. Por ello, debemos estar más preparados y ser flexibles para enfrentar exitosamente los desafíos laborales. El concepto de lealtad eterna hacia la empresa y viceversa es, efectivamente, una sensación que ha quedado en el pasado. Pero... ¿cómo protegernos ante esta realidad? Convirtiéndonos en personas pre-activas, que fomentan su empleabilidad, que se mantienen actualizadas, visibles y aportando valor continuo a la empresa a través de la generación de eficiencias, de nuevas oportunidades de negocios, de la reducción de costos o tiempos, entre otros indicadores.

El ejecutivo que se considere pre-activo analizará las tendencias compartidas en este artículo y, si aún no lo ha hecho, asumirá el compromiso de empezar hoy a administrar su carrera para estar alineado con los objetivos organizacionales, brindar un excelente servicio a su empresa y, de paso, mejorar su empleabilidad.

Prueba de empleabilidad

Esta sencilla prueba le podría ayudar a determinar cómo va en este sentido. Sólo debe responder a las preguntas con un Sí o un No.

Preguntas	Sí - No
1. ¿Sé cómo contribuyo en mi posición y conozco mis logros?	
2. Si mi posición estuviera vacante, ¿me la darían?	
3. ¿Tengo un plan de contingencia por si mi posición desapareciera mañana?	
4. ¿Estoy actualizado y en continuo proceso de aprendizaje?	
5. ¿Los gerentes clave de la organización saben quién soy y cómo contribuyo en la empresa?	
6. ¿Tengo un mentor?	
7. ¿Cuento con una sólida red de contactos y la mantengo vigente?	

Si contestó afirmativamente cinco o más de las siete preguntas, podemos decirle que se encuentra en el camino correcto. De lo contrario, debería empezar a preocuparse por mejorar su empleabilidad, por mantenerse competitivo y evitar sorpresas. Por convertirse en un ejecutivo pre-activo. Para lograrlo, siga los siguientes consejos:

Cómo mejorar su empleabilidad

- Obtenga un sólido conocimiento de su industria y de la competencia.
- Concentre esfuerzos en lo más importante, en lo que más valor agrega a la empresa.
- Revise mensualmente sus aportes o contribuciones.
- Asuma el liderazgo de un proyecto en un área funcional que no conozca.
- Realice trabajo voluntario para ampliar su red y aprender de otros.
- Inscribese en cursos de inglés y computación, si no los domina.
- Enrolése en una maestría si aún no la tiene, o en cursos de extensión.
- Adopte un mentor.
- No tema cambiar de industria o función para enriquecer su visión de los negocios.

Dicho esto, y ante los cambios mundiales de los negocios y el nivel cada vez más alto de los ejecutivos que compiten por posiciones clave, le aconsejamos ser pre-activo y asegurar su empleabilidad. Sólo así podrá contestar afirmativamente y con convicción la pregunta del millón: Si su puesto estuviera disponible mañana, ¿lo contratarían? ■