

Desarrollo profesional: Hacia la construcción de una identidad profesional propia.

Por Paula Schaer y Andrea Pérez. Julio de 2009

“Hola, mi nombre es Agustina. Me recibí ayer. Soy Ingeniera, pero me siento la misma persona que hace tres meses, cuando era estudiante. Tengo en mi haber treinta y tantas materias aprobadas, pero aun así no puedo dejar de preguntarme qué voy a hacer. Al principio todo era alegría por haberme sacado semejante “peso de encima”, pero ahora estoy muy angustiada. No sé qué hacer.”

La realidad de Agustina no difiere de la de muchos jóvenes que terminan la carrera universitaria y deben enfrentarse al mundo profesional: se sienten a la deriva en un contexto difícil que parece no brindarles oportunidades. Esta realidad puede sucederles también a profesionales con mayor experiencia que, por diversos motivos, deban enfrentarse a un cambio laboral/profesional voluntario o involuntario.

En una de las historias de *El libro de los amores ridículos*, Milan Kundera utiliza la metáfora del teatro y de la vida: “...el hombre cree que desempeña su papel en determinada obra y no sabe que, mientras tanto, han cambiado el decorado del escenario sin que lo note y se encuentra en medio de una representación completamente distinta...” (M. Kundera, *El libro de los amores ridículos*, Tusquets Editores, Colección Fábula, Barcelona, 2003, p. 244).

En esta obra, la de Agustina, la entrada en escena será de por sí shockeante. Porque no hay posibilidades de que ella reconozca el escenario y elija un rol acorde a su formación. Ella irrumpe en escena, y la escena es para ella una sorpresa: la obra ha comenzado y los roles ya han sido asignados.

La realidad profesional es sumamente complicada. Muchas personas esperan entrar a escena y no son demasiados los roles disponibles (competitividad); la escena misma se va desarrollando y la estabilidad es tan sólo un espejismo: todos los actores intervienen y modifican la situación (cambio/incertidumbre); se entra en la escena con un libreto útil, pero al que hay que adecuar al mismo tiempo que se dice (flexibilidad/adaptabilidad). Finalmente existen en la escena otros con quienes habrá que interactuar, es decir, negociar, liderar, motivar, persuadir.

Ante esta situación el profesional podría o bien recluirse y culpar a la obra por no darle el lugar apropiado (en ésta metáfora: quedarse sentados en la butaca esperando ser llamados escena) o bien tomar las riendas del asunto dispuestos a encontrar una posición lo más acorde a su deseo.

Los profesionales están muñidos de herramientas que la educación formal les supo ofrecer. Sin embargo, a la hora de actuar pareciera que esas herramientas no alcanzan. En efecto, aquello que se requiere para que funcionen eficientemente en distintos contextos es la habilidad para aplicarlas o modificarlas, en caso de ser necesario.

Por otro lado, existen contextos por demás complicados, como aquellos en que no hay lugar para ejercer la profesión en el mismo y único sentido que le dan los roles preestablecidos y que conforman la identidad profesional en sentido tradicional. Por ejemplo, Josefina como Licenciada en Filosofía sólo podría ser docente o investigadora en filosofía, según el esquema tradicional expresado en el programa de la carrera. Estas parecen ser las únicas identidades posibles para ella como profesional de la filosofía. A esta imposibilidad, debemos sumarle otra imposibilidad asociada a la dificultad de pensarse en un proyecto independiente, en la medida en que por tradición y respondiendo a otros contextos, los profesionales han sido formados como excelentes empleados para desempeñarse en relación de dependencia.

Para afrontar el problema de la inserción laboral/profesional, es decir, para encontrar el rol preciso en la escena, se requiere una capacidad fundamental y no muy desarrollada desde la educación formal: la invención de sí mismo. Como veremos, esta facultad implica un profundo conocimiento de sí, al mismo tiempo que imaginación y creatividad.

¿Pero qué significa inventarse a sí mismo?

En primer lugar, tratar de pensarse fuera del esquema de las identidades profesionales “puras”, heredadas de la tradición y que no se ajustan al actual contexto, altamente competitivo, al que –estamos convencidas– sólo se enfrenta con diferenciación. Hoy en día lo que diferencia a un profesional de otro no pasa por su educación formal, conocimientos técnicos, destrezas u oficios aprendidos (competencias duras), sino por las competencias blandas, es decir, las actitudes para el trabajo no adquiridas a través del estudio o preparación y aquellas vivencias absolutamente singulares que hacen de la persona un ser distinto del resto.

En segundo lugar, se trata de descubrir (que también es una forma de invención) nuevos espacios en donde cada sujeto, desde su “singularidad”, pueda aparecer en escena como un nuevo personaje, ofreciendo al mercado (la escena) un servicio diferenciado. Pensemos en el caso de una licenciada en trabajo social, cuyo estereotipo profesional es ser una trabajadora en el ámbito público con objetivos puramente sociales, pero a quien la necesidad y su mecanismo de adaptación al contexto la llevaron a desarrollarse en el ámbito privado, en áreas comerciales y de atención al cliente. Desde el enfoque tradicional, no tiene experiencia profesional y su posibilidad de desarrollo resultaría escasa. Pero desde nuestra perspectiva, ella tiene una ventaja competitiva, porque ha sido “formada” para desempeñarse en un espacio de acción específico y posee experiencia en otros ámbitos, experiencia que le ha permitido desarrollar competencias distintivas, singularizando y agregándole valor a su perfil.

En este contexto, y desde nuestra perspectiva, la clave del desarrollo profesional radica precisamente en esta capacidad de diferenciarse a través de la apropiación de las vivencias particulares y de la invención de sí mismo.



Andrea Pérez es Licenciada en Administración, posgraduada como Especialista en Dirección Estratégica de RRHH y en Docencia Universitaria por la Universidad de Buenos Aires.

Es profesora en la FCE UBA en la Maestría de RRHH, en la Carrera Licenciatura en Administración y en el Instituto Superior de Educación Lomas. Coordinadora de talleres Marketing de Servicios Profesionales en el Consejo Profesional de Ciencias Económicas y como Consultora, se especializa en RRHH y RSE, con foco en las problemáticas del empleo-

desempleo-autoempleo.



Paula Schaer es Licenciada en Filosofía, posgraduada de la Universidad de Buenos Aires, como Especialista en Dirección Estratégica de RRHH.

Es docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires y posee amplia experiencia laboral en el área de Recursos Humanos.

Para dejar tu comentario, podés escribir al siguiente correo:
avperez@avperez.com.ar

Muchas gracias!