TERMÓMETRO Ocupacional

Con o sin dificultad de mercado, su autorrealización depende de USTED

En ediciones pasadas hemos tratado el tema de las nuevas oportunidades de trabajo, desde el punto de vista de formas de desarrollar el quehacer; en esta ocasión haremos un recuento, no obstante, lo relacionaremos con los cambios en el mercado o el entorno en las empresas o instituciones. Dado lo anterior hemos unido dos sesiones en este artículo: Sobrevivencia del Profesional y Termómetro Ocupacional.

Hasta hace algún tiempo la oferta y la demanda laboral siempre estuvo centrada en la empresa, ésta debía administrar la mayoría de los aspectos relacionados con el producto o el servicio que desarrollaba, desde fabricación hasta la comercialización. Además, los empleados debían ser con dedicación exclusiva a la misma, por lo que recibían un determinado salario y el conocimiento necesario para realizar su trabajo, restringido para que no se volvieran indispensables.

Actualmente las empresas tienden a una descentralización y a la búsqueda de alianzas para la generación eficiente de su producto o su servicio.

Esto significa que una empresa ya no necesita tener bajo su mismo techo y dirección todas las aristas, se ha dado cuenta que algunas áreas o funciones pueden ser mejor desarrolladas fuera del empresa, aunque manteniendo un ligamen de asesoría y proveeduría, para ello sirven las alianzas.

Por ejemplo, una empresa de autos puede decidir tener una arista que desarrolle las partes o tener una alianza con un proveedor de dichas partes, quien recibirá asesoría para el diseño y creación de las partes y tendrá asegurado un porcentaje de venta con la empresa productora de autos.

¿Cuál es la ventaja? Pues que la empresa fabricante de autos se dedica a su negocio y no tiene que contar con personal y gastos propios del quehacer, pero sí cuenta con las partes que requiere, cuándo, cómo y en la cantidad que requiere.

Otro ejemplo podría ser el desarrollo de la función de recursos humanos: contratación de personal, programas de capacitación inclusive el despido de personal; muchas empresas contratan este servicio a externos. Igualmente el servicio de mantenimiento y compra de equipos de cómputo.

Y esto no sólo sucede en las empresas, también en las instituciones y organizaciones, con los servicios de limpieza y seguridad. Se han dado casos en que se tiene una persona para el desarrollo, control y trámite de facturas, cobros y pagos pero el manejo de las finanzas depende de otra empresa.

Ahora bien, ¿Cómo ello genera nuevas opciones de trabajo?

Es importante, primero que nada, aclarar que el trabajo tradicional de una persona a tiempo completo en una empresa no va ni está muriendo, sino más bien se están abriendo otras posibilidades.

SOBREVIVENCIA del profesional

❖ EMPRESAS SATÉLITE

Son empresas que nacen para dar servicio a una o varias empresas en alguna área específica: finanzas, limpieza, seguridad, computación, recursos humanos, investigación y desarrollo, pruebas de productos o servicios, información o atención al cliente, etc.

Veamos el ejemplo de investigación y desarrollo: una empresa requiere de esta actividad para sobrevivir en el mercado, necesita conocer las nuevas opciones para mejorar sus sistemas de producción, requiere saber qué piensa el mercado, soñar e inventar nuevas versiones de sus productos o innovaciones, etc. Esta labor es realmente fundamental, no obstante, no amerita tener el equipo de personas (que sería necesario) para hacerla durante todos los días del año, es decir, saldría muy caro para la empresa y no lo requiere en forma constante.

Es por ello que les conviene generar un contrato con una empresa dedicada a esta actividad para que la realice para ellos, obtienen los beneficios por una suma menor. No tienen que pagar por todo el equipo y los gastos de operación, sino sólo por la actividad.

Esto nos lleva a otra opción, puede constituirse una empresa propiamente dicha (con la estructura típica) o puede generarse un tipo de asociación, donde varios profesionales se unan para realizar una función y todos ganen equitativamente.

❖ FUNCIONARIOS SATÉLITE

Son personas que trabajan para una determinada empresa pero no forman parte de su planilla, ganan por los proyectos o los programas en los que se involucren. Pueden o no utilizar los recursos de la empresa inclusive podrían trabajar desde cualquier punto que lo decidan.

Anteriormente, a las empresas u organizaciones no les interesaba este modelo porque primero, no se contaba con medios de comunicación que facilitaran el trabajo, lo cual quedó obsoleto ante las nuevas alternativas: internet, videoconferencias, posibilidad de discutir y mejorar un proyecto entre varias personas a través de internet, etc.

Segundo, el poder y la información se centraba en la empresa, no se quería compartirlo, sin embargo, actualmente se sabe que el empleado es quien maneja las habilidades, destrezas y conocimientos que la empresa requiere, por lo cual lo que importa es qué hace el empleado con el poder y la información de la empresa. Se centra en resultados y por ello pagan.

Bajo este criterio, aunque se piense lo contrario se puede desarrollar cualquier cosa, por ejemplo, una función fácilmente analizada bajo la idea de rentabilidad: el mercadeo y las ventas, si la persona logra vender un proyecto, servicio o artículo obtiene una determinada paga. Pero por ejemplo, aunque más difícil de controlar se puede hacer también con la capacitación, con el desarrollo de nuevas ideas, las finanzas, el cobro de facturas, etc.

Lo importante es desarrollar metas para cada actividad, analizar las ventajas que se obtendrían en cada meta y hacer un análisis de costos para determinar el monto que tal beneficio atrae a la empresa. Ello puede ser en ganancias (efectivo o utilidades extra) o evitando pérdidas. Por ejmplo, si una empresa debe pagar una X cantidad mensual por errores que los funcionarios cometen en el manejo de ciertos equipos, cuánto podría ahorrarse si los capacita o les desarrolla todo un programa de incentivos para mejorar la atención.

Ahora bien, todas estas opciones no están esperando en la empresa para que alguien las vaya a realizar, es la persona quien debe buscar la forma de desarrollar y presentar una propuesta a la empresa para persuadirla de realizar el trabajo de esta manera. La necesidad y la oportunidad está pero depende de cada uno de nosotros recordárselo a la organización y persuadirlos de que la persona que lo puede hacer posible es cada uno de nosotros.

❖ FUNCIONARIOS COMPARTIDOS

Ésta es una nueva alternativa, usada por algunas empresas, tener un grupo asesor de buen nivel y colocar en la empresa "cliente" una persona que resuelva las necesidades a nivel interno. Es decir, la persona trabajará en una empresa, se le medirá por su productividad dentro de dicha empresa pero su jefe será la otra empresa. Es como "alquilar" a personal para que trabaje en otra empresa.

Bajo esta modalidad también se encuentran los trabajadores de diferentes tiempos, medio o un cuarto de tiempo. Esta metodología es significativa para la realización de actividades que si bien son de importancia para la empresa se necesitan en forma estacional.

Por ejemplo, alguien de psicología de empresa, de investigación, etc.

Se han dado casos en que universidades crean alianzas con empresas, para que personal del departamento de investigación del centro educativo ofrezca un porcentaje de tiempo para la empresa, a cambio de pago en efectivo o de beneficios para los miembros de la universidad. Aún en Costa Rica no es común pero es un ejemplo claro de este tipo de opción.

❖ CONSULTORES O CONTRATISTAS

En ocasiones las empresas requieren de un trabajo específico, en tiempo y en actividad, por ello no funcionaría la contratación de personal de tiempo completo y en planilla para desarrollarlo, de ahí que utilicen la consultoría o contratos específicos.

En este sentido, se pueden generar las alianzas para que el mantenimiento (si lo requiere, normalmente es así) lo pueda seguir desarrollando la misma persona; o quedar como proveedor de servicios en esa área – pasar a empresa o consultor satélite.

Asimismo, una persona puede generar contratos de este tipo con varias empresas, con lo que tendría su forma de trabajo y sustento de esta manera.

❖ COOPERATIVAS

Otro estilo de empresa que dé servicio a otras empresas puede estar compuesto de varios profesionales o de subempresas en diferentes disciplinas, pero que se comercialicen y trabajen en común.

Veamos, subempresas: en una misma infraestructura se pueden ubicar varias empresas que tengan un área de especialización diferente, si éstas no tienen nada en común al menos podrían estar compartiendo costos fijos de las empresas: alquiler del lugar, servicios de limpieza, servicios de seguridad, servicios de finanzas, servicios de mantenimiento de cómputo, etc.

Pero, si tienen en común el área de acción o el segmento meta, podrían compartir una misma comercialización y ofrecerse a cada empresa como un paquete, lo que le resultaría beneficioso al centrar sus servicios de contratación externa en un solo proveedor, (siempre y cuando sea eficiente y confiable).

Este artículo es un esfuerzo para compartir con ustedes la gran diversidad de opciones que tienen para desarrollarse y auto-realizarse como profesionales, y así, devolverles la responsabilidad de su futuro a sus manos. No obstante, algo fundamental de este entorno de mercado y sobre las nuevas formas de trabajo, es que no se puede ser tradicional ni rígido.

Sin importar cuál sea la carrera o la ocupación de su interés hay una forma para desarrollarla con o sin dificultad de mercado, con buena dosis de esfuerzo, interés y creatividad.