

Reorientando la carrera

Número 10

Julio 2014

Boletín Digital de la División Territorial



Asociación Española de Dirección
y Desarrollo de Personas

A DESARROLLO DE PERSONAS
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN

AEDIPE Aragón – La Rioja

PRESENTACION

Saludo del Presidente

Sumario

| | |
|-----------------|----|
| Presentación | 2 |
| Noticias breves | 3 |
| Análisis | 4 |
| Experiencia | 7 |
| Asesoramiento | 10 |
| Quién es quién | 13 |
| Reflexiones | 14 |

“El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños.”

(Eleanor Roosevelt, defensora de los derechos sociales y diplomática)



Estimados amigos,

El tiempo pasa rápidamente y, antes de darnos cuenta, nos vemos a las puertas del verano. 2014 avanza y ha llegado a su ecuador.

Como siempre que algo así sucede, esto nos empuja a la reflexión. Según advertimos el paso de los acontecimientos, reparamos en la necesidad de contrastar los planes hechos anteriormente y los resultados efectivamente obtenidos.

Es en procesos como éste en los que puede surgir la necesidad de cambiar algunas cosas para redirigir nuestras metas y acciones, y tratar de tal forma de acertar mejor con las iniciativas que emprendemos.

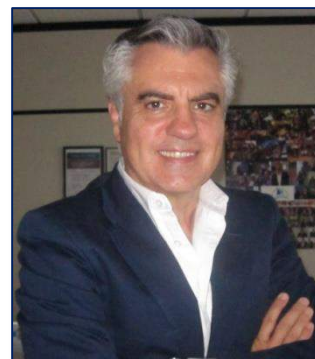
En Recursos Humanos, vemos habitualmente un caso especial de este tipo, en el que el profesional comprueba la insatisfacción que le produce la diferencia entre lo planeado y la realidad, y decide tomar las riendas de su carrera profesional para reinventarla. Decide crearse de nuevo a sí mismo.

En ocasiones no tiene más remedio, puesto que son las propias circunstancias que le rodean quienes le empujan a hacerlo. Cuántos profesionales han visto cómo las estrategias utilizadas con éxito durante tanto tiempo han dejado de tenerlo, y se ven forzados a buscar nuevas. O bien su entorno ha cambiado tanto que ya no puede enfrentarse a él si no es con una nueva visión de las cosas. O bien un deseo personal insatisfecho, una meta postergada o un acontecimiento inesperado provocan en el profesional la necesidad de reorientar el rumbo.

Para todos ellos, ofrecemos en este número unas cuantas reflexiones, ideas que pueden generar otras y que pueden servir para que, tanto con crisis como sin crisis, la creatividad pueda dar lugar a nuevos profesionales y nuevos negocios.

Si hay algo inagotable, es la versatilidad y capacidad de adaptación del ser humano.

Recibid un cordial y afectuoso saludo.



Pascual Bernad, Presidente de AEDIPE Aragón – La Rioja.



NOTICIAS BREVES

Se rompe la tendencia bajista del mercado

La oferta de empleo ha subido por primera vez en siete años, rompiendo finalmente la tendencia a la baja que mantenía el mercado laboral.

Concretamente, en España la oferta ha subido un 4,2% 2013, según los últimos datos del informe de **Adecco** e **Infoempleo**.

Los contratos de formación crecen un 54%

Los contratos de formación se han incrementado en España entre 2008 y 2014.

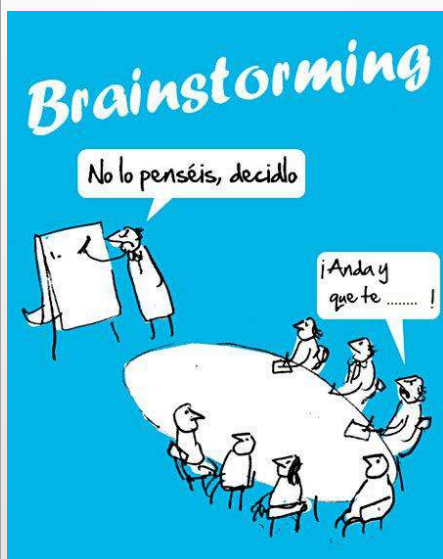
Según un estudio elaborado por **Randstad**, este tipo de contratos ha pasado del 0,5% del total de empleos generados al 0,9% en 2014, cuando se han registrado más de 54.600 contrataciones de este tipo.

Los autónomos, clave para el empleo

Los autónomos no societarios crearon 5.530 empleos netos en el primer trimestre del año.

Los datos del **Ministerio de Empleo y Seguridad Social** han puesto de manifiesto que este tipo de autónomos han creado empleo, y que aquéllos que tienen trabajadores a su cargo crecieron en el primer trimestre del año en 4.018 empleadores.

Humor



El IEE y el empleo no cualificado

El **IEE** pide rebajar las cotizaciones del empleo no cualificado y con salarios bajos.

El organismo apuesta que se incentive el empleo menos cualificado y ha pedido que se reduzcan las cotizaciones a la Seguridad Social a los salarios más bajos; además, insiste en la necesidad de la moderación salarial para que la recuperación económica siga su curso.

Cae el salario medio en nuestro país

El **salario medio español** cae hasta los 22.726,44 euros en 2012.

Los trabajadores temporales ganaron una media de 15.893,55 euros anuales en 2012, un 3,5% menos que en 2011, frente a los 24.277,06 euros de los contratos indefinidos (-0,9%).

La actualidad del outplacement



María Luisa Castillo es Partner en Zaragoza de TRIAT, Outplacement individualizado

Reflexiones sobre el outplacement.

El outplacement, una herramienta conocida y contrastada desde hace décadas, está ahora de actualidad. La situación económica de los últimos años y su consiguiente repercusión en el mercado

laboral, ha situado el outplacement en el punto de mira. Pero tenemos que hablar de un outplacement diferente del que se practicaba, porque el contexto laboral ha cambiado y, ante las mismas preguntas que se generan frente a un proceso de cambio laboral, las respuestas que hay que dar son diferentes.

De entrada, desde TRIAT planteamos que no creemos que puedan existir dos programas de outplacement iguales, sencillamente porque no hay dos personas iguales. Por ello, apostamos por un tratamiento individualizado del proceso de cambio. Para nosotros, cada persona es un proyecto en sí mismo y, su proceso, único. Nuestro método es un outplacement a medida.

No obstante, sí que se producen algunos hitos en todo programa que conllevan elementos comunes. Al principio de cada caso hay que formular diversas cuestiones, y las respuestas que les demos marcarán el desarrollo del programa y exigirá una orientación concreta. Pensamos en cuestiones como si el despido era esperado o no, el impacto que tiene en su entorno, el perfil del candidato, su nivel salarial, los años que llevaba en la empresa/puesto, si nos encontramos con una trayectoria profesional con muchos cambios... hasta qué pretende hacer el candidato, la mejor estrategia para el proceso de búsqueda, el tiempo que va a tardar en recolocarse.

Despido por sorpresa.

Si el despido no era esperado y el candidato lo ha vivido de forma traumática, nuestra labor inicial principal será acompañarlo para que acepte la situación. Ello nos exige escucha activa para ayudarlo a superar el duelo, que asuma la situación y evitar que emprenda las primeras acciones de búsqueda en malas condicio-

“La situación económica de los últimos años y su consiguiente repercusión en el mercado laboral, ha situado el outplacement en el punto de mira”.

La actualidad del outplacement

nes. Debemos canalizar todos los esfuerzos a buscar un pacto razonable con su ex-compañía y a obtener una versión positiva y consensuada de las causas de su salida.

Cuestiones relativas al perfil del candidato.

Si el candidato ha trabajado en muchas empresas diferentes, realizaremos un profundo diagnóstico profesional y analizaremos objetivamente las causas y razones de estos cambios. Al mismo tiempo, debemos ayudarle a corregir los vicios adquiridos en anteriores procesos de cambio y a situarse en un nuevo contexto de búsqueda.



“...debemos aportar al candidato el conocimiento del mercado de trabajo y ayudarle a aterrizar en la nueva realidad”.

Si, por el contrario, el candidato lleva muchos años en el mismo puesto de trabajo/empresa (normalmente es al tipo de persona que más le cuesta superar el duelo) es probable que nos encontremos con alguien alejado de la realidad del mercado, muy identificado con su compañía, pero poco avezado en temas como redacción del currículum, técnicas de búsqueda, etc. El mismo desconocimiento del mercado puede provocar que, si tenía un nivel salarial por encima del mercado, el candidato bloquee procesos de selección por este tema. En este caso, debemos aportar al candidato el conocimiento del mercado de trabajo y ayudarle a aterrizar en la nueva realidad.

Por último, debemos evitar que el candidato cometa errores graves desgraciadamente habituales en el caso de perfiles directivos, y es enfocar incorrectamente el trabajo de networking.

La actualidad del outplacement

Buscando la recolocación.

Ya encarados al proceso de recolocación, hay que aclarar dudas previas. ¿Qué quiere hacer el candidato: intentar seguir con su trayectoria profesional de una manera lineal o cambiar de actividad o de sector? Puede ser que no sepa qué quiere hacer, pero puede estar seguro de lo que no quiere hacer.

Una vez este tema queda claro, se adecúan las acciones a estos objetivos, estudiando cuál es la mejor vía para el proceso de búsqueda del nuevo trabajo y desarrollando las herramientas que tenemos para ello: desde reelaborar convenientemente el currículum del candidato, hacerlo visible en las redes sociales (hay que apuntarse claramente la opción 2.0!) y utilizar el networking con objetivos claros y una estrategia para conseguirlos..., hasta preparar bien las entrevistas de selección (¿qué decir o qué no decir?; la edad como argumento, ¿sí o no?; cómo argumentar el proceso de salida; ...), y todo ello evitando que el candidato cometa errores comunes (gestión del networking indiscriminado, ansiedad en cada proceso...).

Conclusión.

Como conclusión diremos que hay un denominador común a todo proceso de Outplacement de éxito: la actitud positiva con la que se afronta, la apertura a los cambios, el compromiso y la implicación. La búsqueda no puede ser pasiva, debe ser proactiva. Buscar trabajo es otra forma de trabajo.



“...hay un denominador común a todo proceso de Outplacement de éxito: la actitud positiva ...”



Reinventar tu profesión y convertirla en un negocio



***Gabriela Turiano** es Coach certificada por la International Coaching Community (ICC), licenciada en Administración y experta en Liderazgo.*

Antes de que comiences a leer este artículo voy a hacerte una aclaración importante. Si eres de esas personas que dicen “no me importa de qué, quiero tener un negocio porque me da dinero y ya”, no pierdas el tiempo leyendo este artículo porque no te será de mucha ayuda. Ahora, si sueñas con tener un negocio propio por la independencia y libertad personal que eso significa como consecuencia de reinventar tu profesión, si quieres poner tu

formación y tu experiencia al servicio de los demás de manera independiente o si deseas embarcarte en el desafío que implica gestar una compañía propia como un proyecto para realizarte profesionalmente, pero estás desorientado y no sabes qué tipo de negocio podrías formar, entonces este artículo es ideal para ti.

Encontrar tu pasión profesional y dedicarte a ella, a veces es una difícil tarea. Así que aquí comparto contigo 3 ideas que puedes implementar (por separado o combinadas) para reinventar tu profesión y poner en marcha tu negocio propio.

Idea 1 – Ofrece tu conocimiento.

Aunque automáticamente cuando pensamos en “conocimiento” dirigimos nuestro cerebro a aquellas capacidades y habilidades adquiridas en los estudios formales como la Universidad o el Posgrado, recuerda que a veces la mejor escuela no es la formal, y que puedes haber adquirido conocimientos o haberte entrenado de diversas formas posibles. Tienes que tomar todo en consideración.

Poner el conocimiento a disposición es una de las formas más tradicionales de tener un negocio propio. Sin embargo, para poder ser exitoso en un mundo donde tantas personas “conocen” lo mismo, hacen falta características como la especialización en un nicho de mercado y la separación de la competencia para poder marcar una diferencia. Una forma novedosa de reinventar tu profesión es combinando las dos ideas siguientes. ¿Qué es lo que sabes que a otros les puede ser de mucha utilidad? ¿Qué es lo que conoces cómo resolver y otros invertirían en que los ayudas?

“...a veces la mejor escuela no es la formal, y puedes haber adquirido conocimientos o haberte entrenado de diversas formas posibles”.

Reinventar tu profesión y convertirla en un negocio

Idea 2 – Ofrece tu experiencia.

Como seguramente me has escuchado decir más de una vez, habitualmente lo más difícil no es adquirir la información sino implementarla, hacer algo con ella. Es por eso que si tu profesión es ayudar a otros a lograr lo que tú ya has logrado, estarás reinventando tu profesión ofreciendo tu experiencia como valor agregado.

Por ejemplo, en mi caso, cuando yo comencé con este negocio de Coaching & Mentoring no me dedicaba a emprendedores ni profesionales independientes. Pero con el tiempo, comenzaron a llegar más y más clientes que querían tener lo que yo tenía: un negocio independiente. Allí rediseñé mi negocio para poder ofrecer mi experiencia como profesional independiente y enseñarle a otros cómo lograrlo también. ¿En qué tienes experiencia? ¿Cómo puedes ayudar a otros a lograr lo que tú ya has logrado?



“¿Qué es lo mejor de poner tus talentos y fortalezas en tu profesión? Que no te costará nada”.

Idea 3 – Ofrece tus talentos y fortalezas.

Esta es una de las ideas que más me apasionan y que menos se tienen en cuenta. Las llamadas fortalezas o el talento natural de una persona muchas veces se pasan por alto y se consideran algo accesorio o complementario, mientras que todo el foco se pone especialmente en el conocimiento adquirido y otro tanto en la experiencia profesional. ¿Qué es lo mejor de poner tus talentos y fortalezas en tu profesión? Que no te costará nada. Porque al tratarse de tus áreas fuertes, no necesitas mayor esfuerzo y por tratarse de tu talento, hasta lo estarás disfrutando.

Cuando empecé mi propio proceso de búsqueda de mi pasión profesional me encontré pensando en cuáles eran mis talentos y fortalezas. Después de algunos análisis, ejercicios de coaching y hasta la ayuda de mis afectos más cercanos, descubrí que mi ta-



lento natural estaba en querer ayudar a otros a mejorar profesionalmente. Hasta ese momento lo había desarrollado como un hobby, como algo complementario a mi profesión y sin duda, era algo en lo que no sólo era muy buena, sino que también me encantaba. Y lo mejor de todo, era muy natural en mí. Siempre surgían ideas, oportunidades. Lo que para otros era un martirio yo lo hacía sencillo, y hasta lo disfrutaba. ¿Cuáles son tus fortalezas y tu talento natural? ¿Cómo puedes ponerlo al servicio de los otros y así poder reinventar tu profesión?

Una clave fundamental para que esto funcione: ¡No temas probarlo!

Una de las mentoras a quien sigo y que me fascinan es Marie Forleo de MarieForleo.com, y ella suele decir que nunca encontrarás tu pasión si sólo te quedas pensando y analizando. Lo que tienes que hacer es comprometerte y tomar acción. Una vez que estás en ese camino, podrás descubrir si es algo con lo cual te sentirías cómodo realizando por los próximos años de tu carrera laboral.

Como en muchas otras circunstancias de la vida, pero en mi opinión de manera exponencial, cuando eres un emprendedor los mayores aprendizajes que lograrás estarán basados en tus propios errores, y no en tus aciertos. Así que no temas experimentar, probar, equivocarte. Siempre tendrás tiempo de corregir y volver a encaminarte en un mejor rumbo.

Y en tu caso, ¿ya has descubierto tu pasión profesional? ¿De qué forma pondrás tu talento, conocimiento y experiencia al servicio de los demás? ¿Y de qué forma esto puede darte la oportunidad de tener tu negocio propio?



“...nunca encontrarás tu pasión si sólo te quedas pensando y analizando. Lo que tienes que hacer es comprometerte y tomar acción”.

equipos&talento

Equipos y Talento desarrolla un importante labor de asesoramiento online centrado especialmente en la gestión de personas y el propio desarrollo profesional.

Encontrar trabajo, mejorar las condiciones salariales o reorientar la carrera profesional son algunos de los principales objetivos de los españoles a nivel laboral. Pero ¿cómo conseguir dar un giro a tu trabajo en un contexto tan complicado? Aquí están las claves para lograrlo y sacar

sacar el máximo partido a las redes sociales profesionales para conseguir un cambio profesional.

Descubre tu verdadera vocación. El primer paso es hacer una labor de autoconocimiento para descubrir qué es lo que verdaderamente nos apasiona y ver la viabilidad de transformarlo en una profesión que pueda satisfacernos a largo plazo.

Analiza el mercado de trabajo. Cuando sepamos hacia dónde queremos reorientar nuestra carrera profesional es muy importante analizar la situación del mercado. Se trata de saber si es un mercado en crecimiento y ofrece posibilidades, o si por el contrario es uno de los mercados que se han visto más afectados por la crisis o que tiene un tamaño residual. En definitiva, se trata de descubrir las posibilidades reales de tener éxito en nuestros objetivos.

Aprovecha tus habilidades y competencias. Una vez tenemos claro qué tipo de trabajo podría motivarnos, es necesario hacer una autoevaluación para conocer en qué aspectos destacamos y cuáles son nuestras principales habilidades y competencias tanto innatas como adquiridas. Posteriormente, será necesario analizar cómo podemos extrapolarlas en el puesto de trabajo deseado.

Complementa tu formación. Si decides cambiar de carrera tienes que ponerte al día de las últimas novedades, técnicas, y metodologías en tu nuevo sector. Para ello, es útil seguir la actualidad del sector y complementar tu educación con cursos, seminarios y participando en eventos.

“...descubrir qué es lo que verdaderamente nos apasiona y ver la viabilidad de transformarlo en una profesión...”

Decálogo para reorientar tu carrera profesional

Identifica a las personas clave en el sector. Las redes sociales profesionales te permiten descubrir fácilmente quiénes son las personas de referencia en el sector. Para poder conectar con ellos, sin ser intrusivo, puedes solicitar a algún contacto en común una presentación. También puedes participar en los foros y grupos en los que ellos participan para entablar una conversación que aporte valor y demuestre tus cualidades.

Rescata tus tarjetas de visita y contactos del pasado. Echa un vistazo a tu tarjetero e intenta retomar contacto con antiguos compañeros de trabajo, de estudios o incluso con profesores. Aprovecha las redes sociales profesionales para sacarle partido a tu red de contactos y entablar relación con otros profesionales, ya que nunca sabes quién puede abrirte una puerta o presentarte a alguien que pueda hacerlo.

Date a conocer. Trabajar en tu visibilidad es tan importante como los pasos previos. Una vez que sabes lo que quieres y has comenzado el camino para hacerlo realidad, aprovecha las redes sociales profesionales para dar a conocer a tu nuevo tú. Completa tu perfil al detalle no solo con tu trayectoria sino también con tus aspiraciones, objetivos profesionales y las aptitudes que deseas destacar. Solicita recomendaciones para dar valor al perfil y actualízalo de forma frecuente para que reclutadores y potenciales empleadores puedan encontrarte fácilmente.

Utiliza todos los canales disponibles. Además de las redes sociales profesionales, es importante tratar de agotar todas las vías posibles para conseguir cumplir nuestro propósito. Auto candidaturas, consultoras especializadas, head hunters, buscadores de empleo, sesiones de networking, son algunas de las herramientas con las que podemos contar. Lo ideal es no usarlas de manera excluyente sino complementaria. Así, nuestras opciones de éxito serán más altas.

“...nunca sabes quién puede abrirte una puerta o presentarte a alguien que pueda hacerlo.”



Decálogo para reorientar tu carrera profesional

Compromiso y dedicación. Tras tomar la decisión es fundamental mantenerse fiel a la misma y trabajar de manera constante y organizada para lograr el objetivo.

Mantén una actitud positiva. La reorientación profesional puede ser tan dura como la propia búsqueda de empleo, conllevando incluso a episodios de estrés o ansiedad. Es importante ser consciente de que este tipo de procesos no siempre son fáciles y de que hay que tratar de controlar los altibajos emocionales para cumplir con nuestros propósitos.



“Cambiar de carrera es una decisión muy importante que exige compromiso y responsabilidad.”

Pol Santacana, responsable de Viadeo en España, concluye: “Cambiar de carrera es una decisión muy importante que exige compromiso y responsabilidad. Por ello, es importante tener claros los objetivos que queremos lograr para poder seleccionar una estrategia de reorientación profesional que sea efectiva. Así, hay que dedicarle tiempo a la elaboración de una nueva ‘marca personal’ y aprovechar las redes sociales profesionales porque son herramientas que tenemos a nuestra mano para optimizar nuestra nueva faceta profesional”.



QUIEN ES QUIEN



Julio es Responsable de Formación de Mediadores en MGS Seguros.

Nos acercamos a nuestros Asociados

Conocemos a... Julio Gómez

| | |
|--|---|
| Áreas de interés laboral | Mis áreas de interés están claramente influenciadas por mi dedicación profesional hasta la fecha, y son: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la Formación y Desarrollo Personal. • La negociación interna en la empresa. • Sistemas de Motivación e Incentivos. • Selección de Personal. • Gestión del talento. • Gestión por competencias. |
| Aficiones para el tiempo libre | Practicar deporte. Montaña y aire libre. |
| Lo mejor y lo peor del día a día en RRHH | Sin duda, lo mejor es el feedback de la gente sobre los proyectos en marcha: siempre se aprenden cosas nuevas. Lo peor, los procesos de reestructuración de personal. |
| Un libro | “El Principito” de Antoine de Saint-Exupéry. Cada vez que lo leo me aporta algo nuevo. |
| Una película | “La vida es bella”, de Roberto Benigni. Todo un modelo de afrontar los problemas. |
| Un viaje | Cualquier destino que suponga conocer nuevas culturas (Nepal, Indonesia...). |
| Un consejo vital | “Ama y haz lo que quieras”. Probablemente, motivado por la educación que he recibido en mi infancia y juventud. |



El desgaste de las cosas

“La permanencia de las cosas agota los recursos y las vías disponibles”.

“...es de locos continuar haciendo lo mismo y esperar diferentes resultados”.

El cambio es inherente a todos los aspectos importantes de la vida. Y suele ir acompañado por incertidumbre y riesgo, en mayor o menor medida, que son los más grandes enemigos de la confianza y la iniciativa.

El cambio, sobre todo en los ámbitos personal y profesional, exige arrojo y determinación. Aunque en ocasiones está determinado por fuerzas ajenas a nuestra voluntad, en cualquier caso hace que necesitemos buenas dosis de voluntad y organización para hacerle frente con éxito.

El cambio asusta. Pero hay algunas ideas que pueden ayudarnos en la reflexión. Por ejemplo, la absoluta necesidad del mismo para la aparición de nuevas oportunidades. La permanencia de las cosas agota los recursos y las vías disponibles, y eso sin tener en cuenta el propio consumo de recursos que conlleva el mero transcurso del tiempo. De manera que sólo el cambio puede hacer brotar nuevas alternativas.

Por otro lado, la asimetría hedónica de las emociones me parece una buena metáfora del funcionamiento de este mecanismo: la alegría es consustancial al cambio, porque desaparece rápidamente debido a la habituación; la tristeza, en cambio, puede prolongarse indefinidamente, y para esto muchas veces sólo es necesario que no nada cambie.

Cuando todo permanece inalterado, no sólo sufrimos un enorme coste de oportunidad, puesto que perdemos la posibilidad de aprovechar potenciales oportunidades o emprender nuevas rutas, sino que además la probabilidad de éxito se hace más y más insostenible a medida que el tiempo avanza, por el simple desgaste de las cosas.

Así pues, afrontemos el cambio: no sólo porque no queda otro remedio, sino porque es la única manera de mejorar, renovarnos y, en definitiva, alcanzar la felicidad.

Como decía Einstein, es de locos continuar haciendo lo mismo y esperar diferentes resultados.

Las nuevas alternativas siempre ofrecen un espacio que puede ser ocupado por el optimismo.



Miguel Egido es miembro del Consejo Editorial Nacional de AEDIPE y de la Junta Territorial de Aragón y La Rioja.





Puede remitir sus preguntas, comentarios o sugerencias sobre el boletín digital a esta dirección de correo electrónico:

comunicaciones_aragon_larioja@aedipe.es