

A man with short brown hair and a serious expression is shown from the chest up, behind vertical metal prison bars. He is wearing a dark pinstriped suit jacket over a light-colored, button-down shirt. His hands are in front of him, holding a pair of metal handcuffs. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows, creating a somber and contemplative mood. The background is dark and indistinct, suggesting an indoor setting like a prison cell.

ES LA CARRERA UNA CONDENA?

Y Ud. ... como eligió su carrera?

El tema de cómo la gente elige su carrera y decide qué desea hacer en el trabajo siempre ha sido para mí de gran interés. Cada vez me desconcierta y me preocupa más el hecho de que muchas de ellas no han recibido orientación vocacional formalmente, ya sea cuando estaban en la escuela o la universidad o durante su vida laboral. También es evidente que no consultaron a un profesional especializado en orientación o coaching de carrera.

Un buen amigo y colega Mario Galvez llevó a cabo una investigación al respecto y redactó un artículo muy interesante, que es revelador. Con su permiso lo comparto a continuación. Abre los ojos y, en parte, explica la razón por la cual muchas personas no están satisfechas en el trabajo y no tienen un plan de carrera claro en ciertas etapas de su vida.

Si después de haber leído este artículo Ud. cree que una conversación sobre su carrera o su elección laboral le sería útil o necesita más información, por favor, contácteme vía infocm@cristinamejias.com o llame al 011 4807 0705.

El artículo de Mario dice lo siguiente:

“La mayor parte de la gente elige su carrera por motivos totalmente equivocados y muchas personas utilizan los “anteojos de personalidad” de otros. ¿Por qué ocurre esto?.

Durante los últimos 25 años, he visto cientos de clientes en persona y he hablado con ellos sobre su carrera. Durante ese tiempo, perdí la cuenta de la cantidad de personas que dijeron: “¡Odio los lunes a la mañana!” o algún otro eufemismo de “Realmente, no me siento contento o contenta con la carrera que elegí”. Sin duda, el paso siguiente es preguntar cómo la eligieron en primer lugar. Sin duda, no fue el resultado de una decisión basada en el conocimiento y la razón, y los responsables suelen ser ¡cualquiera menos un profesional especializado en orientación vocacional! Por lo tanto, ¿qué les preguntamos y cuáles fueron los resultados de estos 540 clientes sobre quienes hicimos la encuesta? Les entregamos el cuestionario con la siguiente pregunta.

“Por favor, marque el método que describe con mayor rigurosidad quién lo o la asesoró o cómo tomó la decisión que, finalmente, lo o la llevó al primer trabajo que tuvo después de finalizar sus estudios”.

Las respuestas fueron:

1. Seguí el consejo de mis padres 19%
2. Seguí el consejo de mis educadores 5%
3. Seguí el consejo de mis amigos 3%
4. Quise llevarle la contra a mis padres 2%
5. Un trabajo de media jornada mientras estudiaba se convirtió en mi primera vocación 8%

6. Fluyó naturalmente al finalizar mis estudios 10%
7. Simplemente seguí mi propia intuición 24%
8. Tomé ideas de mi grupo de pares y las seguí 4%
9. Seguí el consejo de parientes 1%
10. Seguí el consejo de amigos de mi familia 1%
11. Mi primer trabajo profesional se produjo de casualidad: lo descubrí sin proponérmelo 18%
12. Busqué asesoramiento profesional y lo seguí 1%
13. Ninguna de estas opciones. 7%

Agregué el porcentaje de clientes (y lo redondeé al próximo número entero) que respondió cada pregunta al final de cada opción. No haré ningún comentario sobre los resultados porque hablan por sí solos! No fue un estudio muy elaborado, pero fue revelador en muchos sentidos. Lo más importante fue que la mayoría de la muestra, siguió el consejo de otras personas, pero muy pocos (solo 1%) buscaron ayuda de un profesional.

Para ilustrar por qué se trata de un resultado perturbador, permítanme hablarles sobre Luis, sí, ese era su verdadero nombre. Luis me vino a ver en 2013. Tenía una idea brillante para un emprendimiento, pero sabía que, desde el punto de vista financiero, era arriesgado montar un nuevo negocio. Por consiguiente, pidió la opinión de algunos de sus colegas y amigos a fin de poder tomar una decisión más racional, basada en conocimientos, acerca de dejar su profesión. Lo había entusiasmado el hecho de pensar en su nueva empresa, pero, luego de haber hecho un sondeo de los puntos de vista de otras personas durante un par de semanas, su motivación inicial se convirtió en duda y confusión. Las opiniones eran extremas: “Es una idea maravillosa, ganarás una fortuna, seguramente tendrás éxito; haría la tentativa si estuviera en tu lugar” y “¡Caramba, Luis! Es admirable, pero ¿puedes lograr que tenga éxito?; me parece un poco arriesgado; hay mucha competencia, ya sabes, si estuviera en tu lugar, no me arriesgaría”.

Cuando después le pedí que me describa a sus amigos, resultó que el primer comentario provino de una joven elegante, apasionada y con iniciativa que tenía su propia consultora de marketing. El segundo era de un vecino que compartía con Luis el interés por el golf y hacía más de diez años que trabajaba como controlador de stock en una empresa local.

El problema básico surge de la naturaleza humana: a todos, yo me incluyo, nos gusta tener una opinión. Pero el problema con las opiniones es que casi siempre son subjetivas, a menos que hable con un profesional. Todos ven tu problema, tu dilema, tu decisión con sus propios lentes de personalidad. Es así. Cuando alguien dice: “Si estuviera en tu lugar, yo...”, lo que realmente quiere decir es lo siguiente: “Si tuviera tu problema, haría esto...”. Y ahí está el quid de la cuestión. Lo que deberían decir a continuación es esto: “pero, como mis valores, mi motivación, mis intereses, mi personalidad y mis rasgos de personalidad son diferentes de los tuyos, supongo que mi decisión tal vez no es la adecuada para ti; tal vez deberías consultar a un profesional en vez de a mí”. Las personas, que aventuran una opinión sobre la carrera profesional de otra persona, ¡nunca piensan en agregar esta pequeña advertencia al final!

Lo mismo ocurre cuando, en edad ya “madura” (entre los 30 y los 50 años) Ud. se ha “cansado” de la especialidad en la que ha trabajado ya muchos años y se plantea LA GRAN PREGUNTA: a que otra cosa me podría dedicar?

Mi consejo?

Recurra a profesionales expertos!

Nuestro entorno... nos ve con “ojos de amor”. Y Ud. necesita un análisis objetivo de sus perspectivas!

Es Ud. CONSTANTE en su “marketing personal”?

Imagínese. Usted tiene una entrevista. Todo resulta fabuloso. Le dicen todo lo que usted quiere escuchar y ofrecen todo lo que usted quiere hacer, antes de que usted lo pida. Todo sucede a la perfección. Y luego, pasada una semana... no hay llamados! Al mes siguiente, lo mismo.

Tres meses después, le envían un correo electrónico para comunicarse con usted (como si nada de tiempo hubiese transcurrido).

Ud. se dice: ¿Perdón? No voy a contestar! No después de que me dejaron como un paquete olvidado. ¿Dónde estaban hace dos meses cuando yo necesitaba hacer una consulta para optar por otra propuesta?

El marketing de contenidos es similar a esta situación. Como profesional moderno es su trabajo exhibirse con bombos y platillos, ser sumamente amable y ofrecerse como el mejor. O, en términos más creíbles, debe brindar información, ofrecer soluciones, y ofrecer contenidos y recursos.

Puede parecer necesario “tomarse un descanso” de la actividad de “marketing personal”, por ejemplo en las redes. En ocasiones, las estadísticas del sitio son bajas, las tasas de clickeo disminuyen, y esa última publicación en las redes sociales, solo recibió... dos clics. ¿Por qué seguir intentándolo? ¿Por qué insistir en esforzarse para obtener resultados?

La razón es la necesidad de coherencia.

Su tarea es convertirse en un recurso para sus clientes y consumidores. Usted tiene que estar allí, con las respuestas a las preguntas, antes de que se las hayan formulado. Cuando usted crea este tipo de relación con sus clientes y consumidores, se convertirá en un recurso “indispensable”, y será reconocido como una autoridad en aquello que ellos intentan hacer, una invaluable relación simbiótica. En ocasiones, los resultados pueden parecer invisibles, pero tener clientes que recurran a usted debido a que ellos saben que usted es un experto, es dinero en la mano!

El problema más grave que representa tomarse “un descanso” de sus actividades de “marketing personal” es la crisis que esto le provocara. A través del tiempo, observamos un ascenso constante en el compromiso de las personas con las que está comunicado con regularidad. Suspenda su programa, y no solo tendrá que volver a recuperar el lugar que dejó, sino que también perderá a todas las personas interesadas que había captado durante su actividad. No solo puede dañar su relación con gente clave, sino que también dañará su potencial para acercarse a un nuevo público.

No deje de enamorar a sus potenciales empleadores. No se detenga ni se tome tiempo libre. Sus “clientes” lo necesitan, aun cuando no siempre lo demuestren, y sus necesidades no desaparecerán si usted abandona su actividad... ellos solo buscarán a alguien más.

En el mundo del “marketing personal”, no hay excusa para no comunicarse!

Por eso, yo misma sigo alimentando mi blog aunque algunas notas tengan escaso impacto. Ud, sobre todo si ya ha conseguido su objetivo (empleo? clientes?) tampoco debe abandonar su trabajo en las redes o en su networking.

La constancia es un gran merito en este mundo “líquido”.

Concéntrese en sus fortalezas

Cuatro maneras de identificar y mejorar sus puntos fuertes.

Nuestros clientes de coaching están totalmente de acuerdo con nosotros cuando les decimos: “Son sus fortalezas las que impulsarán su carrera. Es muy probable que los busquen para trabajar porque son excelentes en X y no porque son promedio en todo lo demás”.

No obstante, por lo general, pocos trabajan sobre sus fortalezas en forma activa, porque hacerlo es ambiguo y está mal definido.

Últimamente, el desarrollo basado en las fortalezas —el enfoque que se centra en cultivar las fortalezas de una persona como una manera de mejorar su efectividad global— ha cobrado popularidad en programas de desarrollo personal y coaching. Sus beneficios son respaldados por

Una investigación realizada por Gallup y presentada en StrengthsFinder 2.0 señala que la probabilidad de que las personas se comprometan con su carrera aumenta ocho veces (del 9% al 73 %) cuando se las ayuda a descubrir sus puntos fuertes.

Desarrollo basado en las fortalezas

El desarrollo basado en las fortalezas reconoce que una persona debe concentrarse primero en resolver cualquier debilidad obvia. Luis, uno de nuestros clientes, era un líder inteligente y reflexivo cuya mala oratoria le impedía avanzar. Era imperioso que se ocupara de esto, lo cual hizo y, finalmente, se convirtió en un presentador más competente.

Así y todo, Luis nunca iba a deslumbrar con su oratoria; sus fortalezas eran su capacidad para crear vínculos fuertes con clientes y promover el consenso de grupo. Una vez que logró mitigar las posibilidades de “hacer papelones” al hablar, se abocó a pulir sus fortalezas en vez de intentar trabajar su debilidad.

Poner el acento en las fortalezas es tiempo bien invertido, sobre todo para la gente con nivel más senior y alto potencial. En definitiva, son sus fortalezas las que incentivan su perfil y hacen que tenga éxito. Nuestro modelo de cuatro pasos le ofrece a nuestros clientes estrategias para nivelar sus fortalezas de una manera efectiva.

Identifique sus fortalezas

Encuentre a los impulsores de su éxito con tanto detalle como le sea posible. Busque un feedback específico respecto de sus fortalezas. Solo sabiendo con precisión lo que hace y cómo esto explica el éxito puede replicarlo.

Si las personas le dicen: “Tenes un talento natural para crear relaciones constructivas”, agradézcales, pero también pídale detalles: “¿Cómo lo hago exactamente?”, “¿Puedes darme un ejemplo y decirme cómo te diste cuenta?”.

Preste atención a las causas, no a los resultados. Piense en los resultados excelentes que logró y revise los comportamientos que los generaron. Carolina recibió un gran feedback sobre pensamiento estratégico. Buceando en su informe de 360 grados, se evidenció que las personas tenían en mente una habilidad específica de ella: su capacidad para reconocer pautas repetidas.

Era excelente buscando relaciones entre eventos e identificando el impacto cascada (por ejemplo, cómo un evento en particular afectaría a un grupo auxiliar específico). Saber esto ayudó a Carolina a tomar una decisión en cuanto al rol ideal. Su objetivo laboral fue desempeñar un rol de implementación o gestión de cambios.

Construya sus fortalezas

“Mejorar” (es más fácil decirlo que hacerlo). Probablemente, es la acción que plantea el mayor desafío para nuestros clientes. A continuación, encontrará algunas ideas.

Encuentre un modelo de rol. Sin importar cuán bueno/a sea en algo, es posible que haya personas incluso mejores que usted. Búsquelas y aprenda de ellas a través del aprendizaje por observación del trabajo (job-shadowing), entrevistas a fondo o indagaciones acerca del enfoque que tienen.

Acepte proyectos en su área de fortaleza, en especial, aquellos que sean desafiantes. No hay nada mejor que las tareas que suponen un reto como las oportunidades de desarrollo. Un cliente compartió con nosotros la siguiente cita de Diane Sawyer, que se convirtió en una de nuestras favoritas: “La gran experiencia se produce al borde de su competencia porque, en esa hermosa ansiedad, hay un bache entre lo que siempre hizo y lo que podría hacer”.

Aplique su fortaleza horizontalmente

Intente ver las cosas desde una perspectiva diferente. Mario era un presentador excepcional debido a su capacidad para comprender al público y ofrecerle lo que le interesaba. Su debilidad aparecía en contextos informales, en los que su estilo coloquial disminuía su credibilidad. En coaching, exploramos cómo usar su fortaleza ¿Qué era lo que propiciaba la efectividad de Mario en presentaciones formales y que él podía replicar en situaciones informales? Encuadrar el problema de esta manera ayudó a Mario a darse cuenta de que también podía aplicar su habilidad de análisis del público en interacciones informales.

Procure innovar aplicando sus fortalezas en diversos ámbitos. A menudo, nuevos productos o procesos son el fruto de la combinación de dos temas que, al parecer, no tienen conexión. Si tiene vasta experiencia en un tema, podría ser útil interiorizarse sobre temas que, de otra manera, podría no necesitar nunca (por ejemplo, leer una revista para profesionales sobre un campo que no esté vinculado con su trabajo). Este tipo de investigación no estructurada y que no está orientada a un objetivo podría establecer relaciones en su mente que lleven a innovaciones interesantes.

Por último, aplique lo descubierto a sus entrevistas laborales 7/o a su trabajo diario... Es un seguro camino de éxito en lo que se proponga!

La ayuda que coaching le puede dar es guiarle paso a paso para que Ud. mismo descubra sus Fortalezas. Valdrá la pena! Son valores que Ud. posee y – tal vez – no aprovecha!

Disyuntivas de carrera

En los últimos días, un evento de mi vida privada me obligo a decidir si, en una situación difícil, debía yo aferrarme a mis Valores y Principios, o...como mandaban mis sentimientos, olvidarlos y... actuar como si tal evento no hubiese ocurrido.

Me sentí “tironeada”: ...por un lado, mis necesidades emocionales. Por el otro, mi conciencia del “deber ser”.

Recordé entonces cuantas veces, frente a la ansiedad, la necesidad, el desconcierto, etc. mis clientes en Coaching y los lectores de mis consejos sobre temas de Carrera, parecen “olvidar” lo que se debe o no hacer, y actúan por impulso, siguiendo sus emociones.

Humano. Super comprensible.

Solo que....suele no atraer los resultados buscados!

Por ejemplo, la disyuntiva eterna de quienes se sienten “sobre calificados” .Que hacer?

En mis consultas, escucho continuamente esta queja: “No me contratan porque estoy sobrecalificado/a”. Un señor me escribió un mail preocupado por este problema. Me decía:

“He realizado muchas actividades profesionales extracurriculares, tengo experiencia editorial, en gestión de proyectos, habilidades de liderazgo, etc. Tengo un MBA y soy contador público. Toda esta información está incluida en mi curriculum vitae porque me hace único. Sin embargo, me preocupa que la gente me considere sobrecalificado para empleos de menor nivel y me descarten. Así y todo, los trabajos para los que estoy verdaderamente calificado están fuera de mi alcance debido a la diversidad de experiencia. No me tienen en cuenta por falta de experiencia en una industria específica. ¡Ayúdeme!!!”

Una disyuntiva similar a la mía, verdad? Buscar lo que merecemos o ceder a lo emocional y buscar “cualquier cosa”?

¿Qué debería hacer usted si tiene buena experiencia, educación superior y está buscando que lo vuelvan a contratar?

Está fantaseando con aceptar un puesto de menor nivel?

He aquí algunos consejos, que suelo dar a mis clientes en Coaching de Carrera.

Resista la tentación de “bajar el nivel intelectual”.

Esta estrategia hace retroceder su carrera. Por lo general, termina frustrado/a, no lo/la contratan o lo que es peor, encuentra un nuevo empleo del que no vea la hora de salir. Hoy por hoy, la mayoría de los empleadores quieren que trabaje de acuerdo con su nivel de capacidad porque la productividad es clave

para el éxito de todos y quieren retenerlo/la una vez que transcurren los primeros meses de “inducción” laboral hasta que pueda empezar a agregar valor a la compañía.

Haga introspección y prepárese con sentido común. Admita que los empleadores son renuentes a contratar a una persona que está sobrecalificada porque creen que la persona no estará contenta, no durará mucho, y puede esperar una promoción rápida!!! Pueden pensar que no tiene mucho interés por realizar el trabajo para el cual le están contratando. Los empleadores tampoco quieren a alguien que sufre de agotamiento y que considera que su trabajo es solo una vía de obtener un sueldo. Analice por qué quiere el puesto.

“Necesito un empleo” no es una respuesta con la que se ganará la aprobación de los empleadores. Debe utilizar sus habilidades comunicativas para convencerlos de que un descenso de categoría es una buena opción. Debe dar una explicación razonable, por ejemplo, que no tendrá que viajar tanto.

No manifieste desesperación. Puede sentirla, pero le jugará en contra de su contratación si demuestra cuán desesperado o desesperada está por obtener ese empleo. Muy a menudo, ciertos ejecutivos me dicen: “Empezaré en cualquier empleo solo para reingresar en el mercado”. Eso no funciona: es una estrategia pasada de moda. Estar dispuesto o dispuesta a aceptar cualquier trabajo suele hacer que el entrevistador lo o la descalifique. Necesitan una persona competente para realizar el trabajo específico para el que lo o la están contratando. Debe probar que no solo puede hacerlo, sino que también quiere hacerlo. Haga hincapié en sus habilidades clave que serían un plus importante para el puesto.

Ocúpese más de buscar alternativas para los que está calificado o calificada. Los empleadores quieren buenos candidatos. Personalice cada carta de presentación que redacte y adapte su curriculum vitae para que sea acorde a la oportunidad. Asegúrese de abordar las principales necesidades requeridas y demostrar los resultados que logró, conforme al nivel solicitado.

Suena difícil?

Lo es!

También lo fue, en mi caso, aférrame a mis valores, resistiendo el consejo de mi corazón!

Y...Funciono!

Mediana edad: se puede “cambiar de carrera” en mitad de la vida laboral?

Usted ya tiene cuarenta y tantos años. Está subempleado, o, peor aún, desempleado, está cansado del desgaste diario, está aburrido (o asustado) y se pregunta ¿Adónde fue a parar su futuro?

Bienvenido al Club!

Los despidos a lo largo de todo sector empresarial implican que usted, no está solo! Millones de trabajadores, de todo nivel, están repensando sus itinerarios de carrera. Tal vez usted también debería hacerlo. Tal vez, ya lo ha pensado, pero... se puede? Cómo?

Comparto con Uds. mis 5 consejos básicos, elementales, con los que comienzo los programas de Coaching de Carrera, en quienes quieren hacer un real cambio de escenario:

Construir sobre aquello que se conoce bien

Usted cuenta con experiencia, y eso es valioso. Abandonar una trayectoria de 15 años en marketing para dedicarse a un “criadero de cerdos” no constituye un avance profesional., verdad? jajajaj

Mi propuesta básica es:

Construya sobre lo que ya sabe hacer. Valorice sus fortalezas Ejemplos:

Un cliente que era ingeniero de sistemas recibió un título de instructor tras un curso acelerado de tres meses en principios didácticos, y se convirtió en “profesor de diseño” en un colegio secundario. No ganará tanta plata, pero las recompensas intangibles superan con creces la remuneración en dinero.

Otro cliente que era agente inmobiliario, cansado de las llamadas que no se concretan en ventas, y las semanas enteras trabajando sin horario, consiguió fondos de un grupo de parientes empieza a adquirir propiedades, remodelarlas y luego venderlas (con ganancia). En principio lo hace en forma paralela a su trabajo inmobiliario en una agencia. De hecho, conoce el mercado, a los demás agentes, los gremios, las entidades crediticias, no hay nada que le resulte más familiar que los vericuetos de la actividad. De manera que toma lo que ya conoce (de inmenso valor) y a partir de allí lanza su propia empresa de gestión inmobiliaria, comprando, vendiendo y alquilando propiedades con sus propios tiempos.

Recuerdo el caso de Juan, contador público que se convirtió en “Director de Desarrollo” de una organización sin fines de lucro; una enfermera pediátrica se hizo cargo de una guardería para hijos de padres que trabajan... Me sigue? Se va haciendo una idea? Mi 1er consejo es construir su plan alternativo sobre lo que ya sabe hacer.

Lleve a cabo una autoevaluación crítica

Siéntese con una taza de buen café, y haga un listado de sus conocimientos, habilidades profesionales y sus atributos personales que resulten ventajosos para una nueva carrera laboral (si bien quienes toman mis programas hacen este balance en base a tests y pruebas objetivas, hacerlo Ud mismo ofrece un puntapié inicial muy sólido en todo sentido). Se sorprenderá al ver en negro y blanco todo lo que abarca su conjunto de habilidades y destrezas.

Su listado deberá incluir su pericia en el uso de programas de software (estas son habilidades trasladables a prácticamente cualquier empleo), capacitación especial y conocimientos adquiridos en el trabajo.

Y aquí es donde entra en acción la energía del café. Haga una segunda lista con sus puntos débiles a nivel profesional. Si usted cree que una plataforma digital es una tarima con huellas dactilares, es el momento de volver a clases!!!

Invertir esfuerzo y hasta dinero en retornar a las aulas, con un propósito de re diseñar su vida laboral, ha de ser un factor a considerar muy seriamente

Volver a clases

Tal vez esto no sea lo que pretendía estar haciendo a esta altura de su vida, ¿verdad? Sin embargo las escuelas para adultos, las facultades o institutos de nivel terciario, los institutos de enseñanza técnica, posgrados, los talleres y los seminarios son lugares ideales para desarrollar nuevas habilidades y actualizar las viejas. Obtenga el certificado, la licencia, el título o las credenciales que necesita para iniciar su nuevo itinerario de carrera.

Estudie el mercado laboral

¿Qué es lo más buscado en este momento y qué es lo que sobra? Por ejemplo, el rubro informático parece estar nuevamente en gran demanda, en tanto que la manufactura va en picada. Existe una necesidad sin precedentes de proveedores del sector de la salud y educadores de todos los niveles.

Estudie los avisos para ver qué es lo más buscado en su región. O tal vez esté dispuesto a trasladarse o mudarse y cambiar de aire. ¡Eso seguramente va a ampliar sus opciones!

Lo peor que podría suceder

No renuncie a su perfil habitual sin un plan de acción para esta carrera alternativa. Sería como caminar por la cuerda floja sin una red de protección. Aunque, si usted se encuentra “en transición” (léase desempleado), ya está en esa cuerda floja de todas maneras.

En este caso, la clave es encontrar empleo, algo que aleje los reclamos de cuentas por pagar!

Refuerce su conjunto de habilidades diseñando un C.V. moderno, de impacto, una carta de presentación y otra de agradecimiento que demuestren la manera en que sus destrezas y fortalezas se traducen a esta nueva posición, área empresarial o actividad.

Si necesita más ayuda, acuda a un coach de carrera.

Si no sabe cómo posicionar mejor esas habilidades en su presentación escrita para potenciales empleadores, contrate a alguien que sepa asesorarle! Aproveche a los profesionales: es la mejor inversión que podrá hacer para un futuro más brillante.

Que haya suerte!

Dolores de Carrera o Vida Laboral?

Algunos de nuestros clientes, están pasando por una transición laboral. Otros, quieren conseguir su empleo ideal.

Hay quienes se preguntan por qué, a pesar de ser dedicados y talentosos, no han podido escalar más rápido la cima corporativa ¿Qué será lo que los está reteniendo? ¿Será que su modo de pensar lo que les está impidiendo alcanzar metas significativas?.

Día a día escuchamos estas angustias, estos “dolores” de carrera.

Mucha gente no es consciente de lo poderosa que es su mente. En vez de concentrarse en lo que verdaderamente desean, su manera de ver las cosas, su foco y su discurso suelen hacer hincapié en aquello que no les agrada.

Por ejemplo, usted quiere tener éxito en su carrera pero en lo único que piensa es en los obstáculos que se le presentan. O tal vez quiere una nueva posición más estimulante pero lo único que ve es la falta de buenas oportunidades.

Nuestros pensamientos son poderosos porque impulsan nuestras emociones. Las emociones ejercen su impacto en las acciones que emprendemos y los resultados que logramos.

A ver: piense en cosas que están fuera de su control. Por ejemplo, la mala economía o la falta de crecimiento de su empresa. Lo lógico es que afloren emociones tales como la preocupación, el temor y la ansiedad, y eso le va a impedir concentrarse y de hecho puede comprometer sus resultados.

Por otro lado, tenemos el poder de crear lo que deseemos para nuestras vidas si mantenemos una manera de pensar ganadora que asegure nuestra comunicación eficaz y un desempeño superior. Veamos los factores en juego en este proceso:

- Pensamientos
- Emociones
- Conductas
- Resultados

Utilizando el esquema publicado por la Universidad de California, la pregunta a auto- formularnos sería, ¿cómo mantenernos concentrados y en el camino correcto hacia nuestros objetivos de carrera, sin permitir que lo cotidiano nos distraiga y nos haga descarrilar?

En un estudio llevado a cabo por la Dra. Gail Matthews, de la Dominican University de California, se reclutaron 267 participantes provenientes de distintas áreas de actividad y con antecedentes diferentes, que tomaron parte en un proyecto de investigación de cuatro semanas de duración.

Los participantes fueron divididos de manera aleatoria en cinco grupos. El grupo 1 solamente enunció sus objetivos, y logró el 43% de ellos. A los participantes de los demás grupos se les pidió que anotaran sus objetivos (además de otras acciones); lograron más del 64%, o sea 34% más que aquellos que solo pensaron en lo que querían lograr. El nivel más alto de éxito fue el logrado por el grupo que escribió y compartió con algún amigo sus objetivos, sus acciones y sus avances: 76%.

La investigación demuestra los beneficios de anotar nuestros objetivos y llevar un registro de nuestros avances a fin de aumentar lo más posible nuestra concentración, nuestro ímpetu y nuestro éxito. No en vano, por ejemplo en los libros de auto ayuda para la Vida Laboral, Lic Cristina Mejias insiste muchas veces en que hay que “hacer con lápiz y papel” los ejercicios!

Tal vez usted se esté preguntando: “¿Cómo lo hago?” A lo mejor inclusive ya intentó muchas veces anotar metas específicas y se comprometió a alcanzarlas... y no pudo tener éxito. Comparto con los lectores la técnica que resulta exitosa con nuestros clientes:

El primer paso consiste en elegir una única meta fundamental que en este momento sea la más importante para usted: un objetivo que, al lograrlo, ejerza un impacto positivo en muchas otras áreas de su vida.

Es imprescindible seleccionar una meta para la que esté totalmente dispuesto a invertir su atención y energía, y emprender acciones diarias. Una vez seleccionada esa meta, escríbala como “declaración de objetivo” en tiempo presente, como si ya la hubiera alcanzado. Por ejemplo, en vez de “quiero obtener un empleo que disfrute y aproveche mis fortalezas”, escriba “Tengo un empleo que disfruto en el que se aprovechan mis fortalezas”. Otro ejemplo: en vez de “quiero un ascenso”, escriba “soy un exitoso — (Director de gestión, Vicepresidente, etc.)”.

Cuando anotamos de esta manera nuestros objetivos, empezamos a decirle a nuestro subconsciente que lo hemos logrado y empezamos a cambiar nuestras acciones para que coincidan con esas metas. ¿Cómo se comportaría un Director de gestión exitoso? Hágase esa pregunta todos los días, y empiece a comportarse de esa manera. ¿Cómo actuaría alguien que está disfrutando un empleo que maximiza sus fortalezas?

En segundo lugar, en vez de esperar hasta alcanzar la meta, festeje lo que vaya logrando cada día para avanzar hacia esa meta. Tome nota de todos los pequeños éxitos, como por ejemplo conseguir una entrevista o reunirse con alguien que le aporte información útil para su carrera. ¿Por qué? Porque así irá manteniendo el impulso, reducirá las dudas y aumentará su confianza.

Por último, es importante emprender todos los días algún tipo de acción, aunque sea una sola cosa que lo mantenga encaminado hacia su objetivo. En vez de pensar en el abrumador listado de todo lo que necesita hacer para alcanzar su meta, priorice el próximo paso y vaya para adelante.

Haga que el impulso renovado de su objetivo sea un hábito; implemente cada día estos tres pasos. ¡Se verá orientado a alcanzar sus objetivos laborales mucho más rápido de lo que jamás imaginó! Y, si le resulta “difícil” hacerlo a solas, busque un buen coach de carrera, entrenado para ayudarle a mantener su foco!

Los testimonios de clientes publicados en mi perfil de LinkedIn, dan fe de que se puede! A ud, que le impide intentarlo?

Se puede ser exitoso sin modelos ideales?

En uno de mis cursos, donde mis educandos procuran una Maestria en RRHH, se me ocurrio preguntarles : Cual es vuestro modelo de profesional? Como quien (especialista en RRHH) les gustaria ser? A quien admiran dentro de v/ profesion?

Uds no se imaginan mi desconcierto cuando el silencio eracompleto!

En mi afan por facilitarles al menos alguna comparacion, entonces les pregunte:

Aunque no este vivo, ni sea local, a cual autor/especialista, etc les gustaria parecerse en v/ practica profesional?

Y.....el silencio seguia.

Aparecieron entonces los tipicos argumentos "pantalla" como que depende de cada caso, como que no hay personas ni expertos completos dignos de admiracion, etc etc

Naturalmente, opte por cambiar de tema!!

Pero.....me quedo la duda: se puede tener un rumbo, una meta de exito, etc sin tener NINGUN modelo???

Y, ampliando la cuestion: sera que eso tambien nos pasa en OTROS planos de la vida nacional?

Por ejemplo: habra politicos que quisieran ser como San Martin, O Sarmiento, O cualquier otro procer, segun sea su pensamieno?

Habra medicos que quisieran ser como B Hussay? Psicologos que sueñan con escribir como Freud o Adler, o cualqueir otro que mejor represente su pensamiento ?

En mi caso.....tenia taaaaaaaantooooooooos!!! ud, mi compañero/a lector, tiene alguno que represente su ideal profesional?

Las nuevas reglas laborales

El trabajo está cada vez más en todas y en ninguna parte; más imbricado en nuestras vidas que nunca antes, pero a la vez desaparece como actividad discreta. Las viejas reglas del trabajo se aplicaban a una economía de fábricas y oficinas, un mundo de empleo estándar y estable con grandes empleadores, con carreras de trayectoria más o menos predecible. Las nuevas reglas pertenecen a otro universo: flexible, precario y emprendedor, cada vez menos atado a tiempos, lugares y empleadores específicos.

Estamos en el futuro. Y nunca emergió la utopía postrabajo. ¿Cómo debemos navegar un mundo en el que cada momento, incluyendo el sueño y el ocio, puede ser colonizado por el trabajo, por la posibilidad de monetización y optimización?

A continuación, las viejas y nuevas reglas del mercado de trabajo:

Vieja regla: Se viaja a la oficina todos los días / Nueva regla: El trabajo puede desde cualquier lugar

La “hora pico” desaparece. Espacios laborales surgen en todas partes y el trabajo remoto es una tendencia creciente. La tecnología podrá ser el factor que lo permite, pero el impulso es profundamente humano: queremos vivir la vida en nuestros términos en el lugar en el que nos sentimos más cómodos.

Vieja regla: El trabajo es de “9 a 5” / Nueva regla: Usted está disponible las 24 horas los 7 días de la semana

El tiempo importa tanto como el espacio. Lo positivo es que trabajamos cuando queremos: a los empleadores tiende a no importarles cuándo hacemos las cosas mientras se hagan bien y se cumpla con los plazos. Lo negativo es que estamos siempre disponibles: las mismas pantallas que nos conectan con muchos aspectos de nuestras vidas personales son también medios de producción.

Según una encuesta de 2013 de la Asociación Psicológica, “más de la mitad de los adultos con empleo dicen que chequean mensajes laborales al menos una vez al día el fin de semana”. Casi la misma proporción lo hace antes o después del trabajo los días de semana y cuando están enfermos. Un 44% lo hace en vacaciones. También en 2013 la Encuesta de Tiempo descubrió que el 34% de los empleados trabaja algún día del fin de semana. El adulto duerme en promedio unas 6 horas y media por noche, mientras que la generación anterior descansaba 8 horas y, a comienzos del siglo XX se dormía durante 10 horas.

Vieja regla: Usted tiene un trabajo de tiempo completo con beneficios / Nueva regla: Usted va de changa en changa, de proyecto en proyecto

Un estudio estimó que 53 millones de personas trabajan por su cuenta. Y las encuestas indican que alrededor de la mitad de los que trabajan por su cuenta se sienten afortunados y liberados, mientras que la otra mitad está seriamente estresada y deseando un empleo de tiempo completo. La encuesta del

Sindicato de Freelancers identificó “contratistas independientes, gente con empleo fijo que busca changas, trabajadores diversificados, temporarios y dueños de empresas freelance” como grupos diferenciados dentro de la fuerza laboral entre quienes trabajan por cuenta propia. Cualquier cosa, menos un modelo único.

Vieja regla: El equilibrio entre trabajo y vida refiere a dos esferas diferenciadas, separadas / Nueva regla: Para mejor o peor, la línea que separa el trabajo de otros aspectos de la vida está desapareciendo

Las compañías están obsesionadas con el equilibrio entre trabajo y vida. Pero cuanto más habla de eso la gente, menos parece existir en realidad. La realidad del trabajo contemporáneo implica que la distancia ya casi es completamente borrosa. Tratamos de establecer barreras pero constantemente son derribadas”.

Vieja regla: Se trabaja por dinero para mantenerse y mantener a la familia / Nueva regla: Hay que amar lo que uno hace; se trabaja por pasión hacia una causa

Nunca diga que “sólo necesita un empleo”. “El mantra no oficial del trabajo para nuestros tiempos - escribió Miya Tokemitsu en un artículo muy comentado- es “hacer lo que uno ama”. Los empleadores que buscan aprovechar o responder a la “pasión” de trabajadores, se presentan cada vez más como movimientos o causas, cualquier cosa menos una compañía aburrida que hace aparatejos.

El problema con “hacer lo que uno ama” dice Tokemitsu es que “no lleva a la salvación sino a la devaluación del trabajo? Su logro es hacer que los trabajadores creen que su labor les sirve a ellos mismos y no al mercado”. En vez de permitir una buena vida, el trabajo la devora por completo.

Lic. Cristina Mejias

Artículos de su autoría publicados en el blog **Confesiones Profesionales de una Head Hunter**
[www.confesionesprofesionales](http://www.confesionesprofesionales.com)