

JORNADA

NUEVAS TENDENCIAS EN LA ORIENTACIÓN LABORAL

Miquel Bonet i Anglarill



© Miquel Bonet i Anglarill – 2010
Se prohíbe la reproducción sin expreso consentimiento
del autor.

Barcelona, 16/04/10

¿Sobre que vamos a reflexionar?

- Que ha cambiado en el siglo XXI
- El aprendizaje, como habilidad clave
- La motivación para aprender
- LAS COMPETENCIAS
- El nuevo modelo de trabajo
- Que quieren las empresas
- Las nuevas competencias
- La orientación eficiente

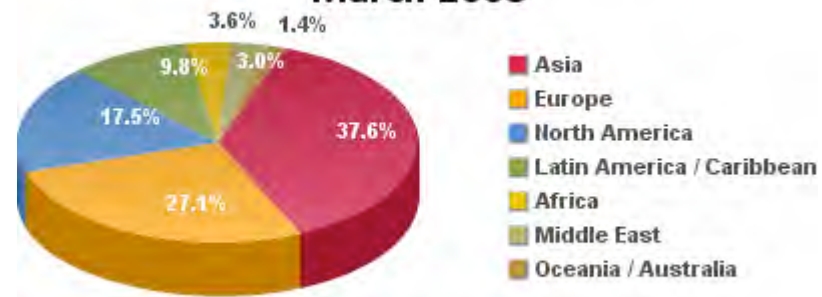
LA EVOLUCIÓN... NUESTRA HISTORIA

- El FUEGO tardó 200.000 años en llegar a todo el mundo.
- La TELEFONIA ha llegado a todo el mundo en 20 años.
- 1981 Sale al mercado el primer **PC** de IBM
- 1989 Se crea el lenguaje **HTML**
- 1994 Un particular puede contratar **acceso a Internet**.

VELOCIDAD

- Según [Internet World Stats](#) el número estimado de usuarios de internet en el mundo es de **1.407.724.920**. El sondeo se efectuó en Marzo de 2008. Tomando en cuenta la población mundial total (6.676.120.288) significa que poco más de un 20% de las personas pueden acceder a internet.

World Internet Users March 2008



Source: www.internetworldstats.com/stats.htm
Copyright © 2008, Miniwatts Marketing Group

LA EVOLUCIÓN... NUESTRA HISTORIA (2)

- La información técnica que hay en el mundo se está doblando cada dos años.
- Se prevé que en el 2010 se doble cada 72 horas.



VOLUMEN

CÓMO SOMOS...

- La gente que ahora tiene 21 años:
 - Ha visto 20.000 horas de televisión
 - Ha jugado 5.000 horas con videoconsolas
 - Ha hablado 5.000 horas por teléfono
 - Y ha enviado y recibido 250.000 mensajes
- Más del 50 % ha creado algún contenido en Internet.



HABILIDAD

- El 2005,
- 1 de cada 8 parejas que se casó en los Estados Unidos se habían conocido por Internet.



SOCIALIZACIÓN



La "sociedad" se ve y se trata como una **"red"**, en vez de como una **"estructura"**: se percibe y se trata como una matriz de conexiones y desconexiones aleatorias y de un número esencialmente infinito de permutaciones posibles.



La **responsabilidad** recae en los **individuos**, de quienes se espera que sean "electores libres" y que soporten las consecuencias de sus elecciones.



La virtud más útil no es la "conformidad" a las normas, sino la **"flexibilidad"**: la **presteza para cambiar** de tácticas y estilos en un santiamén (...) y para ir en pos de las oportunidades según la disponibilidad del momento.



"Hasta ahora el 'progreso' era una promesa de felicidad universal y duradera, la manifestación extrema del optimismo radical. Pero ahora, el 'progreso' representa la amenaza de un cambio implacable e inexorable, que lejos de augurar paz y descanso, presagia una crisis y una tensión continuas que imposibilitarán el menor momento de respiro.

En lugar de grandes expectativas y dulces sueños, el 'progreso' evoca un insomnio lleno de pesadillas en las que uno sueña que 'se queda rezagado', pierde el tren o se cae por la ventanilla de un vehículo que va a toda velocidad y que no deja de acelerar."

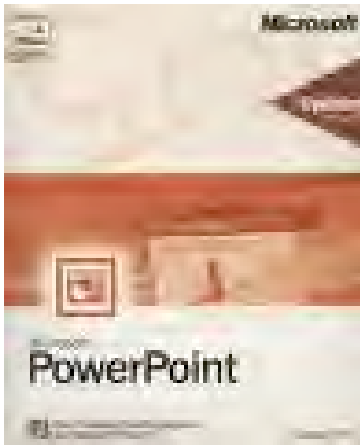
TIEMPOS LÍQUIDOS

- Las **personas** son las protagonistas
- **Internet** es el terreno de juego
- La **búsqueda** de información es más relevante que su organización
- El **cliente** es el Rey



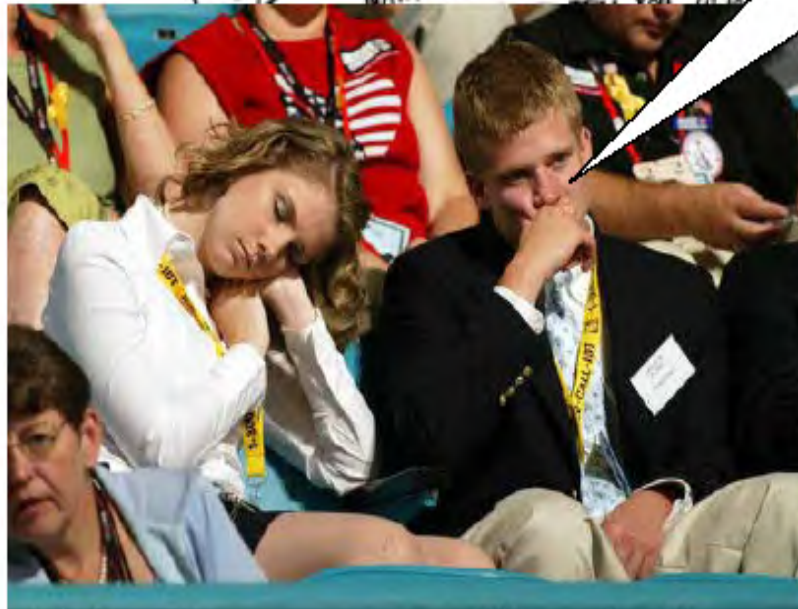
- El **ÉXITO** de las empresas depende de lo que hacen las personas que trabajan en ellas:
 - **Conocimiento** (hacer cosas)
 - Y
 - Capacidad de **aprender**





¿HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN?
O.....

Una diapositiva más y me muero ...



I MEAN, THIS IS YOUR SC
TO COME FROM YOU, YOU'RE BE
JUST HERE TO LISTEN TO YOU, AND
WANT TO DO WITH THAT BEAUTIFUL LIF

DAY OR
YOU'RE YOU, AND THAT'S
WE'RE ONLY
TELL US
W WANT TO DO
UNDERWATER
PHYSICS OR
AT CAPITAL
PLACE FOR
ALL THE
A LIFE
LE WHAT
IT ALL
TO DO

Lo que hoy somos es consecuencia de lo que hemos
aprendido a lo largo de nuestra vida



¿Qué hemos aprendido, de verdad?

- No todo lo que aprendemos vale la pena.
- Si el modelo es malo, la tecnología lo hace peor.
- Se aprende, con motivación, tiempo y práctica.

LA PERSONA

- SU VISIÓN ES LO QUE ES.
- LO QUE QUIERE LLEGAR A SER ES SU MISIÓN
- ESTO ES LO QUE HAY QUE DESCUBRIR...

- ...PERO

- ES IMPOSIBLE MOTIVAR



- De igual forma que las motivaciones sean intrínsecas o extrínsecas, todas las motivaciones son internas.

- LAS MOTIVACIONES FORMAN PARTE DE LO ÍNTIMO

- “El que quiere busca los medios”
- “El que no quiere busca excusas”



¿Tú que piensas? ... ¿Deberíamos empezar con eso de la investigación sobre la motivación o no?

QUE ES MOTIVACIÓN



- Es la cantidad de energía, ilusión y esfuerzo que una persona está dispuesta a poner en su trabajo (y en su vida)
- LA SELECCIÓN ES EL MOMENTO MÁS ESTRATÉGICO PAR GESTIONAR LA MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS!
- Puedes llegar a conseguir que un pato trepe un árbol... Pero es mas fácil si encontraras una ardilla.

(C.Sánchez)

LA MOTIVACIÓN ES LA ENERGIA...

Y SE NUTRE DE:

- SALUD
- NECESIDADES BÁSICAS
- VALORES (CREENCIAS / IDEOLOGÍA)
- INTELECTUALMENTE (CONOCIMIENTO, CREATIVIDAD...).
- EMOCIONES (QUERER Y SENTIRSE QUERIDO)
- AUTOEFICIENCIA (RETOS, LOGROS)
- Todo eso debemos GESTIONAR.



La forma en que abordamos el
APRENDIZAJE, elemento
estratégico fundamental.



REALIDADES DEL APRENDIZAJE

- Fracaso Modelo Educación basada en la lingüística-verbal o la lógica-matemática.
- Aprendemos haciendo y no escuchando: estimular creatividad, imaginación, polivalencia, rapidez.
- ¿Merece la pena enseñar ,lo que no se puede practicar?
- La libertad y el error, como método de aprendizaje.
- Añadir tecnología a un modelo que no funciona, es empeorar el sistema.
- La habilidad más importante es el “saber hacer”, esto te hace competente
- Los profesores deben transmitir la “pasión” por aprender

Motores... **Velocidad del cambio**



Globalización

Tecnología de la Información

¿QUÉ HA CAMBIADO?

- ▶ De la fuerza de trabajo al **conocimiento**.
- ▶ De la escasa información a la **sobre-información**.
- ▶ De la jerarquía a la **responsabilidad**.

- ▶ Todo tiene fecha de caducidad, los títulos también.



**“El problema de contratar brazos,
es que detrás... viene la gente”.**

Sabio proverbio árabe

¿QUÉ QUIEREN LAS EMPRESAS?

- TALANTE
- TALENTO
- ACTITUD
- EMOCIONES



De la

CULTURA DEL TRABAJO

... a la

CULTURA DEL PROYECTO

CULTURA DEL TRABAJO

- Relación laboral a **largo plazo**
- Negociación salarial **colectiva**
- **No movilidad** geográfica
- **Monofuncionalidad**
- Enfoque **local**



CULTURA DEL PROYECTO

- Duración definida de la relación laboral
- Negociación salarial individual
- Movilidad geográfica
- Multifuncionalidad
- Enfoque global



LAS CLAVES...

- Conocerse a uno mismo.
- Descubrir las posibilidades.
- Saber lo que se busca.
- Acción y compromiso.
- Aprendizaje, para Adaptarse (cromañó)



CUANDO BUSQUES TRABAJO...

- Elabora un plan de trabajo.
- Conócete: quién eres, qué quieres.
- Automotívate siempre.
- Piensa que el mercado está abierto para ti.
- Lo que sabes lo harás bien.
- Busca dónde debes buscar.
- Elabora un buen CV.
- Busca entrevistas.
- Sé natural.



HABLEMOS DE COMPETENCIAS.

- Lingüístico-verbal
- Lógico-matemática
- Espacial
- Corporal-kinestésica .
- Intrapersonal
- Intuitiva
- Musical

Hacia el “Homo noeticus” John White

COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR

- Capacidad de autoaprendizaje.
- Desarrollo de capacidades de observación, interpretación y reacción vinculadas a la toma de decisiones.
- Capacidad de cooperación y trabajo en equipo.
- Habilidades de comunicación.
- Capacidad de tomar iniciativas.
- Polivalencia y versatilidad.
- Interés por la calidad.
- Volcados al cliente(rey)



NUEVAS COMPETENCIAS EN LA U.E.

- Lingüísticas.
- Culturales.
- Numéricas.
- Tecnológicas.
- Aprender a aprender.
- Emprendedoras.
- Sociales.
- Artísticas.



Areas de la Oferta de Trabajo.

Según “Informe Randstad, 10 areas representan el 80 % de la oferta de trabajo.

- Administración y Direccion de empresas(20%)
- Ventas y Comercial (15 %)
- Producción (11 %)
- Atencion al cliente(10 %) y Logistica (10 %)
- Turismo (6 %)
- Finanzas (5 %)
- Sanidad (3 %)

Profesiones de futuro.

- Controllers
 - Consultores
 - Analistas
 - Directores de Cuentas
 - M&A-Especialistas en fusiones/adquisiciones
- (todos contribuyen al conoimiento crítico y estratégico)

COMPETENCIAS DEL ORIENTADOR LABORAL

- Ilusión.
- Accesibilidad.
- Autonomía.
- Flexibilidad.
- Método.
- Creatividad.
- Formación continua.
- Liderazgo.
- Coach

- Pero sobre todo **COMUNICACIÓN**.



“La mejor forma de ayudar a alguien no es mostrarle tu riqueza, sino enseñarle a descubrir la suya” Erasmus.

La tarea de una institución del siglo XXI consiste en **acompañar** a todo el mundo en su crecimiento personal.

Esta es la diferencia entre las empresas que se preocupan por su gente y las que no.



MUCHAS GRACIAS!

Miguel Bonet i Anglarill

www.miquelbonet.com

miquel@miquelbonet.com