

Hay Selección



Cómo afrontar con éxito
un cambio profesional

Guía práctica de auto-conocimiento
y mejora para jobseekers

Este manual está dirigido a todos aquellos directivos y profesionales que desean hacer un cambio en su trayectoria profesional, encontrar un nuevo puesto de trabajo, mejorar su posición actual o incrementar sus funciones, responsabilidades o condiciones retributivas.

En todos estos casos, el profesional “en búsqueda” tendrá que afrontar diferentes procesos de selección y se verá sometido a variadas técnicas de evaluación cuyo objetivo será escudriñar al máximo en sus cualidades personales y profesionales, en sus motivaciones e intereses, en sus cualidades directivas, en sus aptitudes, actitudes y rasgos, en sus puntos fuertes y, también, en sus debilidades o, como diríamos en términos más “políticamente correctos”, áreas de mejora.

La decisión de cambiar de puesto y la necesidad consiguiente de buscar una nueva alternativa, una nueva opción, sitúa al profesional en una situación novedosa para la que no siempre está preparado y en la que se requiere todo un conjunto de estrategias y actuaciones que deben ser aprendidas y puestas en funcionamiento para poder tener éxito en la nueva misión.

Como Consultores de selección de personal, recibimos continuamente demandas de todo tipo de directivos y profesionales que desean que les orientemos sobre cómo afrontar esta situación de cambio y de búsqueda en la que la mayoría se sienten inseguros y algo desorientados sin tener una idea clara de qué hacer y de cómo hacerlo.

Nos preguntan por aspectos muy diferentes como la situación del mercado laboral, por los sectores en los que más oportunidades pueden tener, por las fuentes de información más exactas para directivos, por sus posibles carencias formativas o por cómo elaborar un currículum vitae.

Pero, sobre todo y con mucho más interés, nos preguntan por cómo mejorar el grado de conocimiento que acerca de sí mismos como directivos y/o profesionales tienen, por cómo lograr conocer realmente cuáles son sus competencias personales y también sus debilidades, por cómo lograr orientar adecuadamente sus objetivos de mejora y de cambio y, finalmente, por cómo mejorar su rendimiento dentro de un proceso de selección y llegar a ser capaces de afrontar las entrevistas selectivas con las habilidades y recursos necesarios para poder comunicar al otro toda su valía y todo su talento.

En definitiva, nos preguntan por cómo tener éxito en esta nueva y difícil misión que es la de buscar un nuevo proyecto profesional. Es indudable que lograr este objetivo de éxito requiere de una serie de comportamientos específicos que no siempre están presentes en todos ellos, pero que pueden ser adquiridos con la adecuada orientación externa.

De hecho, en nuestra práctica habitual de selección de personal, vemos cómo muchos directivos ó profesionales se enfrentan a este proceso de cambio sin la necesaria preparación y sin saber enfrentarse a todas las técnicas de evaluación a las que se verán sometidos, fracasando algunos de ellos en el proceso, no porque no tengan el perfil adecuado, sino por no saber comunicarlo a los demás y por no saber cómo superar todas esas barreras que se le pondrán antes de conseguir definitivamente la posición deseada.

La realización de un proceso de selección riguroso y profesional constituye una clara garantía para la empresa de que la persona incorporada cumple con los requisitos exigidos y se adecua al perfil del puesto a cubrir. Pero también constituye una garantía para el propio profesional que participa en él, por cuanto tendrá la oportunidad de incorporarse a un proyecto y a una compañía en la que su perfil es el perfil buscado y necesario para tener éxito en las funciones y responsabilidades ofrecidas.

Ningún profesional desea fracasar en una nueva posición y por ello no debe temer verse sometido a un proceso de selección. Este constituye una auténtica doble garantía de éxito, tanto para la empresa que lo realiza como para el profesional que participa en él.

La utilización de fuentes de información sobre empleo o la forma de hacer un c.v. constituyen temas ya suficientemente atendidos en otros lugares y, por ello, no haremos referencia alguna a ellos.

Preferimos aprovechar el reducido espacio del manual para centrarnos en el logro de objetivos, a nuestro juicio, más importantes. En primer lugar, proporcionar a nuestro profesional “en búsqueda” la orientación necesaria para conocerse y autoevaluarse profesionalmente y poder clarificar sus objetivos e intereses. Y, en segundo lugar, poder comunicar con éxito en una entrevista de selección (concretamente en una Entrevista de Competencias, cada vez más utilizada en selección de personal) todas las cualidades y habilidades que posee y que le capacitan para poder desempeñar excelentemente determinado tipo de puestos en diversos tipos de compañías y sectores.

El patrimonio de un profesional lo constituyen la experiencia y las competencias que, acumuladas a lo largo de su trayectoria profesional, puedan resultar útiles para otras compañías, otros proyectos y otros puestos. Saber cuáles son nuestros puntos fuertes y nuestras debilidades, nuestras motivaciones y objetivos, y cómo comunicarlos de forma veraz y eficaz dentro de un proceso de selección supone sin duda alguna el primer factor de éxito para afrontar los nuevos retos y oportunidades profesionales buscados.

Tratar de superar falsamente un proceso de selección o de maquillar las propias condiciones o la propia trayectoria profesional nunca puede ser el objetivo de un directivo entre otras cosas porque será el camino más corto para el fracaso y la pérdida de credibilidad. En cambio, adquirir las habilidades necesarias para obtener lo mejor de uno mismo dentro de un proceso de selección y aprender a presentar las cualidades que uno puede aportar de la forma más adecuada posible, sí constituye un objetivo perfectamente válido y que le permitirá a la persona incrementar su propia empleabilidad y a competir más eficientemente en un mercado tan competitivo como es el actual, gestionando con autonomía su propia trayectoria y desarrollo profesionales.

Emilio Solís
Almudena Corral
Hay Selección



La primera premisa que un profesional debe tener en cuenta a la hora de buscar activamente una nueva oportunidad de trabajo es que **“el éxito de un proceso de cambio depende más del trabajo previo de preparación que se lleve a cabo, que de su propio desarrollo”**.

Lo bien o mal que hagamos, por ejemplo, una entrevista, dependerá fundamentalmente de lo bien o mal que nos hayamos preparado para poder llegar hasta ella. Buscar trabajo se debe convertir, por tanto, en un trabajo en sí mismo.

La forma más efectiva de lograr el éxito es actuando bajo unos parámetros bien organizados y planificados tal y como sucede en cualquiera de las actividades que desarrollamos de forma habitual en nuestro entorno de trabajo.

Las negociaciones se preparan, las visitas a clientes se preparan, las reuniones con nuestros jefes y colaboradores se preparan, en definitiva, pocas son las veces que actuamos sin una preparación previa respecto a qué y cómo vamos a llevar a cabo un cometido que para nosotros es relevante y puede llegar a tener un alto impacto. Por tanto, ¿cómo no vamos a preparar algo tan importante como es nuestra propia presentación a un puesto de trabajo que marcará nuestro futuro profesional?

A continuación les hacemos llegar nuestras recomendaciones en diferentes fascículos. Empezamos con **Reflexionar sobre nosotros mismos**.

1.1. Reflexionar sobre nosotros mismos

Es importante hacer un pequeño diagnóstico de autoanálisis que nos permita reflexionar y meditar sobre aquellas fortalezas y debilidades que podemos tener respecto a nuestra formación, experiencia profesional así como habilidades personales (competencias). ¿Realmente qué grado de empleabilidad tenemos? Sólo una idea muy clara respecto de esto, nos permitirá focalizar nuestra búsqueda en la dirección correcta.

Nuestras fortalezas serán nuestra principal arma de “venta” en los procesos de selección.

Nuestras debilidades serán las que nos permitirán evitar aquellos puestos en los que estaremos avocados al fracaso.

Para que este proceso de autoanálisis le resulte más sencillo, le sugerimos que utilice y conteste el siguiente cuestionario.

Cuestionario de autoanálisis I

1. De toda la formación recibida, ¿cuál considera que puede ser especialmente valorada para cada empresa y/o mercado específicos?

2. ¿Qué conocimientos técnico-profesionales aporta en áreas concretas, que puedan ser un valor añadido de su candidaturas?

3. ¿Qué conocimiento real de idiomas aporta?

4. ¿Qué área de conocimientos necesita reforzar para poder completar su formación en el área de especialización que le interesa?

5. ¿Qué aspectos de su formación considera que pueden ser un freno o barrera para optar a puestos que pudieran ser de su interés?

Área de experiencia

De los siguientes aspectos que señalamos, ¿cuáles considera que pueden ser puntos claramente positivos de su currículum y trayectoria profesional y, por el contrario, cuáles podrían ser aspectos menos favorables?

	Punto fuerte	Punto débil
Permanencia estable en las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evolución progresiva en funciones / puestos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coherencia en los cambios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actualización continua de conocimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Especialización en áreas relevantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participación en proyectos / retos significativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estancia en empresas de impacto y relevancia en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Generación de contactos y redes de influencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coordinación / dirección de equipos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aportación de referencias positivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia internacional o multicultural	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De las experiencias profesionales vividas, ¿cuáles señalaría como aquellas que pudieran ser más valoradas para una empresa?

¿Qué logros y retos concretos le gustaría destacar de su experiencia en los últimos dos años?

¿Qué aspectos de su experiencia y trayectoria profesionales considera que pueden ser un freno o barrera para optar a puestos que pudieran ser de tú interés?

Área de habilidades (competencias personales)

A lo largo de su trayectoria profesional, ¿qué habilidades personales destacaría como más relevantes de su conducta y actitudes que hayan supuesto una evidente contribución a alcanzar el éxito en su trabajo?

Por el contrario, ¿qué actitudes o comportamientos le han generado mayor dificultad o le han supuesto un mayor freno en su carrera?

¿Qué imagen diría que proyecta en los demás que no le favorece?

Resumen autoanálisis personal

Puntos fuertes	Puntos débiles
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>