

PROGRAMA

PLANIFICACIÓN DE CARRERA Y DE VIDA CC7-516

Facilitado por: Prof. Egberto Fernández G. Ph. D.
Coach Internacional Certificado de Carrera (IJCTC)

“ Cuando seleccionamos una carrera tenemos que saber que es lo que queremos hacer, cuales son nuestros objetivos. Sino, en cualquier momento, cualquiera puede ofrecerle o venderle algo de su conveniencia inmediata, que podría hacer un daño irreparable en su autoestima, valoración y a los talentos que le han sido dados”

*Richard N. Bolles
Autor: What Color is Your
Parachute*

I. Introducción-Presentación

El mundo del trabajo y los conceptos de carrera han cambiado drásticamente. La seguridad en el empleo es cosa del pasado. Las carreras en este milenio no serán ni estables ni únicas. Una persona puede cambiar de empleo hoy en día con mayor frecuencia y aún de carrera. Paralelamente también surge un nuevo movimiento que está redefiniendo la idea del trabajo y de lo que podemos obtener de él. Se está buscando un mayor balance entre trabajo y vida. Más y más gente tiene mayores expectativas acerca de lo que espera de su trabajo o forma de ganarse la vida.

Se espera que nuestro trabajo tenga significado, retos, y que sea un medio de expresión de nuestros talentos y valores. Una experiencia integradora, que refleje nuestros valores, talentos y deseos más profundos dentro de un marco de balance en nuestra vida. Sin embargo, por muchas razones somos incapaces de alcanzar lo que queremos, originando niveles de insatisfacción y pérdida de la autoestima. Para lograr el trabajo que mejor se ajuste a nuestra naturaleza se requiere, planificación, dedicación, mucho esfuerzo, optimismo y la ayuda de otros. Sobre todo, requiere mucha creatividad.

II. Justificación

Por qué es importante planificar nuestra carrera y nuestras vidas en forma creativa:

- El cambiante mundo del trabajo, demanda que los individuos asuman una mayor responsabilidad por la planificación y gerencia de su carrera y de sus vidas.
- Las empresas están desarrollando estrategias para captar y retener talento. Un empleado que conozca sus fortalezas, que tenga objetivos claros de carrera y de vida y además los sepa comunicar en forma asertiva, se convierte en un recurso muy valorado.
- Todos realizamos alguna forma de planificación de vida y de carrera. Sin embargo, no tenemos una metodología para establecer objetivos de carrera integrados en el contexto de nuestras vidas. De hecho, nos encontramos en desventaja cuando tenemos la necesidad de buscar empleo, o cambiar de carrera.
- Se ha demostrado que el dinero no es el principal motivador en el trabajo. La importancia de darle significado a lo que hacemos es cada vez mayor. También son mayores los porcentajes de gente frustrada, estresada que solo va a trabajar por que tiene que hacerlo con las consecuencias que esto tiene en nuestra salud mental y física. Una empresa con gente insatisfecha es improductiva.
- Existe la creencia de una carrera es para toda la vida, que la seguridad en el empleo es nuestra meta, y que somos útiles hasta los 65 años, edad en la que debemos retirarnos. Si bien esta creencia funcionó en el pasado, hoy no es así. Las expectativas de vida se han incrementado, por lo tanto, aún en la tercera edad estamos confrontados a tomar decisiones de carrera y de vida. La jubilación, un retiro voluntario o un despido, son eventos vistos con mucha confusión y depresión. Algunos consiguen salir adelante pero muchos no. **No saben que hacer con sus vidas.**
- Tenemos una inmensa responsabilidad con nosotros mismos y con la sociedad: Definir que es lo que somos capaces de hacer, y como podemos contribuir con nuestro trabajo a que este mundo sea mejor. Hoy existe menos espacio para los apasionamientos y las contribuciones sin dirección.

III. Propósito

El programa con una duración de 36 horas, está dirigido a estudiantes de postgrado con experiencia laboral en cualquier carrera. Se busca que el estudiante a través de 12 sesiones de 3 horas cada una, tome conciencia de la importancia de planificar su carrera y su vida en forma creativa y pueda responder a las demandas de un mundo del trabajo cada vez más dinámico y cambiante.

IV. Objetivos

Los objetivos específicos de este programa son:

- Entender y reflexionar sobre del campo de planificación de carrera y de vida
- Explorar modelos actualizados de planificación de carrera y de vida
- Utilizar estos modelos y enfoques teóricos para identificar destrezas, intereses y talentos y diseñar el trabajo ideal y tomar las acciones necesarias para alcanzarlo.
- Desarrollar habilidades para comunicar asertivamente sus fortalezas a colegas, supervisores y futuros empleadores.
- Evaluar su propio ambiente de trabajo y el mercado laboral a fin de lograr ubicarse donde existan las mayores oportunidades de desarrollo.
- Aplicar los principios de planificación de carrera/vida para manejar los procesos de transición y tomar decisiones en forma más creativa y menos traumática.
- Desarrollar estrategias para realizar una búsqueda de empleo en forma asertiva: para mercadear sus talentos y para ampliar sus posibilidades en el mercado laboral.

V. Estructura General de Contenidos

1. El Ambiente y el Contexto:

- Cambios en el mundo del trabajo.
- La composición y configuración de los empleos y las carreras en el siglo XXI
- Marco general para la gerencia de la carrera y la vida

2. Teorías y enfoques de la gerencia de carrera:

- El concepto moderno de carrera. Qué significa planificar y gerenciar la carrera/vida en forma creativa.
- Modelo de planificación de carrera y de vida. Historia y evolución.
- Por qué el trabajo es importante.
- Búsqueda de empleo vs. Cambio de carrera. Como cambiar de carrera .
- Cambio y transiciones. Gerencia de las transiciones de carrera y su impacto emocional. Utilización de las múltiples inteligencias

3. Como decidir lo que se quiere hacer:

- Herramientas de evaluación de carrera
- Priorizar valores de carrera
- Identificar destrezas transferibles. Identificar talentos.
- Evaluación de intereses de carrera
- Análisis del pasado y del presente. Historias personales.
- Una perspectiva de su evaluación: Qué es lo que Ud. tiene que ofrecer.?
- Como ubicar un lugar en el mercado de trabajo.

4. Desarrollo de una imagen del trabajo ideal y planes de acción :

- Resumen y análisis del proceso de evaluación .
- La construcción de una visión. La construcción de escenarios. Decidir que es lo que se quiere.
- La misión de vida y filosofía
- Como explorar posibilidades de empleo y de carrera. Cómo generar mayores posibilidades de trabajo y focalizar en lo que se quiere.
- El concepto de portafolio de carrera.
- Como incorporar el balance en su vida.
- Plan de acción personal. Como llegar adonde quiero llegar. Identificación de bloqueadores. Destrezas de “coaching” personal

5. Estrategias asertivas de mercadeo personal

- Desarrollo de redes de contacto..
- Investigar sobre posibles oportunidades.
- La preparación del resumé.
- El uso de la internet como medio de búsqueda .Recursos.
- Como manejarse en el futuro. Destrezas requeridas.

VI. Evaluación

- El estudiante tendrá la oportunidad de presentar una propuesta para su organización de cómo un proceso de planificación de carrera/vida puede agregar valor a la empresa. (40%)
- Se tomará en cuenta la asistencia y participación en las discusiones de clase(30%).
- Evaluación final sobre lo aprendido y la transferencia (30%)

VII. Bibliografía y recursos de aprendizaje

Tomando en cuenta que la bibliografía utilizada en su mayor parte es en inglés, los estudiantes deben tener un dominio del idioma a nivel de lectura.

1. Bolles, Richard. What Color is Your Parachute. Edición 2002. Ten Speed Press. (Libro básico requerido)
2. Bridges, William. Cómo Crear Nuevas Oportunidades de Trabajo. Prentice Hall .1997
3. Rifkin, Jeremy. El Fin del Trabajo. Paidos 1996
4. Alles, Martha A. Cómo Manejar su Carrera. Granica. 1998
5. Peters, Tom . Ud. Como Marca. Atlántida.2000
6. Se proveerán otros recursos en forma de artículos de prensa, revistas.

VIII. Metodología

Las clases serán eminentemente participativas utilizándose al grupo como recurso principal en un ambiente potenciador. Se parte de la premisa que en alguna u otra forma todos hemos tenido la oportunidad de planificar nuestra carrera/vida. El facilitador actuará como “coach” de carrera durante el desarrollo del programa .

IX. Recomendaciones

“Todos los empleos en la economía actual son temporales”

William Bridges
Cómo Crear Nuevas Oportunidades de Trabajo

“ Para sacarle el mejor provecho a su MBA, Ud. necesita planificar su carrera. Los mejores resultados se obtienen cuando somos conscientes de quienes somos, el tipo de trabajo que queremos hacer, los talentos que queremos aplicar . Esto es gerenciar la carrera en forma creativa; lo que nos ayuda a definir y encontrar un trabajo que tenga significado, útil y que además lo disfrutemos”

John Lees
How to Get the Work You Love

“ La planificación de carrera y de vida es un proceso lógico y sistemático para identificar que es lo que queremos hacer con nuestra vida, cual será nuestro trabajo ideal, el que tenga significado para nuestro corazón y nuestro espíritu. Este proceso para muchos es uno de cambio de estilo de vida ”

Cliff Denay
Consejero de Carrera
Universidad de Michigan

“ En nuestra práctica profesional no es habitual el asesoramiento en desarrollo de carrera. No es un servicio que normalmente brinden las consultoras en nuestro país, pero no por ello es menos necesario. Un buen asesoramiento tanto en lo profesional como en su intención, evitará muchos dolores de cabeza a más de uno ”

Martha Alicia Alles
Consultora y Profesora universitaria
Argentina. Universidad de Buenos
Aires

“ La búsqueda de empleo en una economía cambiante es un proceso continuo que requiere una nueva redefinición. Esta búsqueda, significa estar continuamente conscientes de las condiciones del mercado dentro y fuera de la organización, y saber que es lo que tenemos que ofrecer en ambos mercados”

Kate Wendleton
The Five O’Clock Club

