

## **Orientación para la planificación de carrera laboral-profesional**

*Lic. Gloria di Paola*

En contextos de crisis y cambio como estamos acostumbrados a vivir, es vital para toda persona, en función de su crecimiento y desarrollo, poder darle un nuevo diseño o reinventar su actividad para adecuarla a los nuevos desafíos.

Aparecen en las personas cuestionamientos relacionados a los aspectos que son necesarios desarrollar para hacer frente a nuevos escenarios, a lo que se necesita de lo que cada uno sabe, lo que es necesario incluir, qué es importante aprender, qué nuevas competencias aportar para seguir siendo considerado necesario, útil o “empleable”.

Es por consiguiente interesante para la persona contar con un espacio para trabajar estas reformulaciones junto a un co-pensador que, a través de herramientas técnicas, ayude a investigar no sólo lo hecho a lo largo de la vida sino también el perfil de competencias, el balance de aciertos, el estilo de inteligencia y aprendizaje, el perfil individual y las habilidades interpersonales para el trabajo en equipo y las expectativas según valores e intereses. Todo esto puede ayudar a ubicarse de otro modo en lo que uno viene realizando o a elegir una capacitación o estudio para realizar algo distinto.

Desde el enfoque cognitivo, esta suerte de re-orientación, estará encuadrada en la entrevista profesional donde se irán trabajando los distintos aspectos que contribuyen a esta reflexión para encarar un nuevo proyecto o para remodelar el propio. Pensar las fortalezas y debilidades y los nuevos desafíos y así poder programar los pasos a tomar. El fortalecimiento de la relación consultante-orientador irá facilitando la posibilidad de esta autoevaluación y evaluación constante y asistida para desarrollar el proyecto y no dejar esta tarea a cargo del azar.

Desde lo personal y sobretodo desde una experiencia de más de 30 años en Orientación Vocacional con adolescentes, jóvenes y adultos, he ido desarrollando una sistematización de encuentros y un estilo de acompañamiento para la elección del consultante que, en general resulta funcional y beneficiosa para el logro de ese objetivo. Desde la comprensión adquirida considero que, lo más importante del acompañamiento, es proveer los medios y herramientas útiles para llegar a elegir sin interferir en el deseo del que consulta. Lo vocacional se construye, por eso es tan importante este factor. Y lo será, de igual manera, en la planificación de carrera.

En la planificación de carrera, hay varios aspectos en el consultante a tener en cuenta; en primer lugar la actitud con la que se enfrentan los altibajos de la actividad, es decir, el modo como se enfrentan las dificultades en los ámbitos laborales tales como

cierre, compra o fusión de empresas. O la reconversión, ampliación de sus procesos, que cada vez más frecuentemente afecta las expectativas de carrera de las personas.

También es de vital importancia tener en cuenta las actitudes del consultante, su resiliencia, cómo equilibra su función laboral con otros roles de su cotidianeidad, el realismo con el que enfrenta sus posibilidades y limitaciones en relación a sus aspiraciones respecto a recompensas y beneficios.

Sería innecesario mencionar cómo todos estos aspectos contribuyen a la coherencia interna del sujeto y por lo tanto al desarrollo de su identidad.

Mariana, de 32 años, consulta porque tiene muchos proyectos y no concreta ninguno. Busca que la ayuden a tomar decisiones. La deriva el médico que la atiende por una distimia por la cual la está medicando.

Es una persona con muy baja autoestima, casada hace 10 años con un productor de televisión y radio, que desea ayudarla, de quien ella depende mucho pero a la vez la inhibe por sus estándares altos y su gran exigencia. Tiene 2 hijas, de 10 y 1 y medio años.

Luego de investigar aspectos de su vida donde aparece la dificultad para estudiar y sostener proyectos estables, trabajamos sus valores, identificaciones, intereses, donde Mariana comienza a perfilarse y expresarse.

A través de un análisis exhaustivo de sus trabajos anteriores y su desempeño en ellos, vamos identificando sus competencias más destacadas. Luego trabajamos su dificultad en la toma de decisiones a través de ejercicios narrativos, “brainstorming” y la conexión entre las decisiones y sus objetivos de corto, mediano y largo plazo. Con todo este material realizamos un balance de posibilidades laborales.

Llegado a este punto, Mariana había llegado a la conclusión que deseaba realizar un negocio en relación a actividades con niños, terreno para el cual se reconocía especialmente apta, no sólo por inclinación, sino por características de personalidad. Por lo que hacemos un plan, que incluya a una socia para poner un salón de fiestas infantiles.

Se trabajan en relación a estos proyectos varios aspectos:

- a) Realización de un plan de negocios.
- b) Determinación del perfil de la socia.
- c) Capital necesario para la realización del proyecto
- d) Determinación de objetivos a corto, mediano y largo plazo y metas para cada etapa.
- e) Habilidades personales y responsabilidades de cada socia.
- f) Búsqueda de un local para alquilar
- g) Organización del “catering”.
- h) Personal necesario
- i) Cursos y capacitación necesaria

Todo esto la activó en otros aspectos, los domésticos y sociales, sus otros roles para los cuales empezó a sentir un nuevo empuje.

Finalizamos las entrevistas cuando sintió que podía seguir elaborando su proyecto por su cuenta. Un seguimiento realizado a los tres meses de finalizado el proceso reveló que había podido enfrentar con relativo éxito las dificultades que se le presentaron.

El ejemplo aportado pertenece, si se quiera a una orientación laboral bastante afin a las orientaciones vocacionales tradicionales. Con esto me quiero referir a otras intervenciones que también pueden instrumentarse desde la idea de planificación de carrera que intento describir. Estoy hablando, como decía al comienzo, de encarar esta época de cambios en la estructura tradicional del trabajo, donde desde la precarización del empleo, es muchas veces necesario desaprender formas de realizar la tarea para incorporar otras modalidades. Esto entraña, en muchos casos, la búsqueda y aceptación de estilos nuevos, de modalidades diversas, de ir eligiendo los propios trayectos laborales, de planificar dónde se quiere estar y cómo llegar al objetivo que se desea.

El empleo para toda la vida va desapareciendo lentamente sumado esto a que el ciclo de vida del profesional en una empresa se hace progresivamente mas corto, por lo que es necesario muchas veces, espacios para trabajar las situaciones que estos hechos desencadenan