

Cuando tu hijo te cuenta lo que «le gustaría ser de mayor», ¿ves esas habilidades o capacidades en él? ¿Qué buscan las empresas cuando contratan? ¿Crees que el mercado laboral contaría con él? ¿Cómo, desde la familia y desde la escuela, podemos ayudarles a desarrollar su potencial de empleabilidad?

SONIA JADRAQUE CABANILLAS

90

6. La Orientación Profesional de vuestros hijos: Una mirada desde la empresa

La tarea de ayudar en la correcta orientación vocacional de vuestros hijos os asegurará grandes profesionales y personas felices.

Para ello tenéis que ser realistas y realizar una correcta lectura de la situación socioeconómica en la que os movéis. También debéis ser críticos con el modelo educativo tradicional, es decir, con aquel que no tiene en cuenta otras habilidades tan necesarias para el desempeño adulto, o que se centra en el aprendizaje de conceptos y no en el desarrollo de destrezas.



Las 10 preguntas potentes a responder con honestidad

91

Preguntas orientadas a objetivos:

- 1** ¿Qué quieres conseguir?
- 2** ¿Qué necesitas para alcanzarlo?

Preguntas de información:

- 3** ¿Qué es lo que más te importa de esto?
- 4** ¿Qué te frena?

Preguntas de estrategia:

- 5** ¿Qué plan necesitas/diseñas para conseguirlo?
- 6** ¿De qué recursos dispones?
- 7** ¿Qué vas a hacer?
- 8** ¿Cuándo?

Preguntas de resultados:

- 9** ¿Qué te está funcionando bien? ¿Qué se te resiste?
- 10** Lo que haces, ¿te aleja o acerca a tu objetivo? ¿Qué nuevas opciones puedes crear?

«El primer paso del saber es saberse.»

BALTASAR GRACIÁN

Mamá, yo quiero ser artista», decía la canción. Deteneos un momento a pensar: si tu hijo os lo plantease, ¿le intentaríais persuadir para que eligiera otra profesión más estándar o le animaríais y apoyaríais porque es su vocación? ¿Conocéis la ilusión, las habilidades que tienen lo que le motiva o en lo que es verdaderamente brillante?

Si tuviesen que contratar a vuestros hijos para cualquiera de las empresas o instituciones en las que trabajáis, ¿estarían preparados? ¿Qué les falta, qué les sobra?

Con este capítulo nos gustaría dar un poco de luz ante la duda o incertidumbre a la que nos enfrentamos los padres frente al futuro laboral de los hijos. Tendremos como referencia este momento actual, aunque todos somos conscientes de que el mundo cambia tan deprisa que en el futuro próximo nos enfrentaremos a necesidades que hoy en día ni siquiera imaginamos.

Cuando leo la prensa o miro la televisión y descubro personajes más o menos diferentes, que me sorprenden por su inteligencia, su creatividad, su capacidad de superación, sus habilidades o inventos, muchas veces tiendo a pensar en sus padres. ¿Qué apoyo les dieron?, ¿qué educación?, ¿a qué escuela asistieron? El común denominador de muchos de ellos es que persiguieron su sueño, su pasión o vocación. Cuando les entrevistan, ellos suelen comentar que «desde siempre» tenían esa idea clara, casi obsesiva, de lo que querían hacer, de a qué iban a dedicarse. Algunos incluso por diferentes motivos empezaron otros caminos, pero cuando se presentó la oportunidad fueron a por su sueño.

Desde fuera, eso parece más fácil de lo que resulta en realidad. Algo tan sencillo como saber qué te gusta, enfocarte y buscar los recursos que te acerquen a ese objetivo (formación, entrenamiento y horas y horas de práctica). **Pero ¿qué pasa cuando no existe una vocación clara, cuando tenéis que ayudar a descubrir a vuestros hijos o alumnos sus intereses?** ¿En qué os centraréis para responder a esa pregunta: en sus habilidades, en sus intereses, en lo que demanda el mercado, en lo que «tiene más salida»?

Si preguntáis a vuestros hijos: «¿Qué quieres ser de mayor?», se os cruzarán por la cabeza varias ideas y sentimientos, algunos contradictorios. Lo cierto es que

sólo en la mitad de los casos, incluso menos, los adolescentes tienen una idea clara de lo que quieren o muestran un interés bien determinado. Una vocación definida es un gran regalo de la naturaleza porque «sólo» faltaría la constancia y el trabajo diario para conseguir ese sueño.

Otra preocupación añadida es la de que lo que desee sea «normal»... ¿Normal? ¿Para quién? ¿Para los «estándares» de la sociedad? ¿Para nuestra mentalidad de padres protectores? ¿Para las tendencias del mercado laboral actual, que a saber si serán las mismas dentro de unos años? ¿Para las modas más o menos efímeras?

Las inseguridades de los padres a veces son tan acusadas que creen que lo mejor es que siga la tradición familiar (mecánico de coches como su abuelo y su padre; abogada para no cerrar el despacho que tanto costó levantar, etc.). Sin duda que, en esos casos, vuestro hijo se desempeñará profesionalmente en un área de conocimiento en la que «le podéis echar una mano». Porque como se trate de algo muy de ciencias, «con lo mal que se me dan a mí», o de algo tan moderno y tecnológico... En fin.

Existe un gran desconocimiento de otras áreas que no sean las propias de la experiencia socioprofesional de los progenitores además de prejuicios muy arraigados que estos años de crisis han dejado al descubierto: en España, con la tasa más alta de licenciados universitarios de Europa, por desgracia lideramos también las estadísticas de desempleo juvenil.

«Los matemáticos rozan el pleno empleo con un paro del 5,7%.» Con este titular, leído en mayo de 2015 en *El País*, según la Encuesta de Población activa 2014, que-

da claro que **estamos muy lejos de atender a las necesidades de empleabilidad si seguimos eligiendo el mismo tipo de formación que han adquirido muchos de los jóvenes en nuestro país.**

Las tendencias que se manejan ahora en el mercado laboral dicen que los empleos más demandados dentro de diez-quince años serán de profesiones o actividades que todavía no se han creado... Suena desconcertante, ¿verdad? Aunque se trata de una realidad que los que tenemos más de 40 años podemos entender a la perfección, porque la tecnología y formas de trabajar existentes cuando nosotros empezamos poco tienen que ver con la manera de trabajar actual. Entonces, **¿cómo podéis orientar a vuestros hijos?** Sin duda que existen tendencias más estables. Una de ellas es la tecnología, pues se ha convertido en una herramienta imprescindible prácticamente en cualquiera que sea el área profesional. Todo desempeño profesional estará vinculado e impregnado de *apps* y nuevos *gadgets*. Pero no olvidemos que las máquinas son diseñadas, arregladas y supervisadas por personas. La paranoia futurista que nos presenta un mundo en el que los robots ganan la guerra a los humanos, creo que no se dará, puesto que hay cosas que nunca serán suplidas por la tecnología.

Los años de la crisis nos han recordado que los «oficios» se estaban perdiendo y que la tecnología no lo cubre todo. Se ha incrementado de forma considerable la demanda hacia la Formación Profesional y la Formación Profesional Dual, especialmente para las ramas técnicas, porque su acceso al mercado de trabajo es más rápido que la de los ingenieros.

Identificar intereses y habilidades

La pregunta clave es: ¿Qué se te da bien? ¿Qué te produce satisfacción: el hecho de hacer o el de pensar que puedes llegar algún día a ganarte la vida con ello? Tenéis que centraros en eso. La educación, y la formación a posteriori, tradicionalmente te ha dirigido hacia lo que no sabías hacer. Intentaba que profundizaras e incidieras en lo que se te daba mal para que le dedicaras horas y esfuerzo a fin de sacarlo adelante. La tendencia actual es justo la contraria: céntrate en lo que te gusta y conviértete en experto en ello.

Desde el punto de vista psicológico resulta muy lógico: le dedicarás más tiempo y energía a algo en lo que eres exitoso o se te da bien, que a algo que no te gusta y en lo que piensas que fracasará. ¿Has intentado iniciarte en alguna actividad que estuviera de moda pero que no «tiene

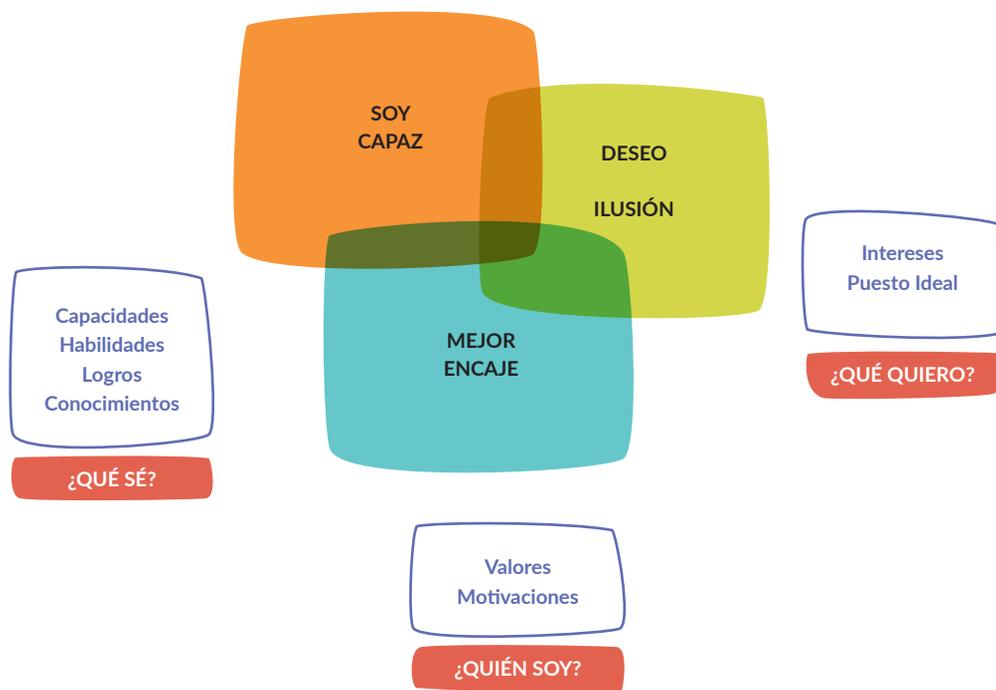
que ver contigo», como el footing? ¿Cuántas veces has salido a correr? Si a ti te gustan los deportes de equipo, ¿por qué te empeñas en algo que no es lo tuyo?

¿Qué pasa cuando no existe una vocación definida? En esos casos, quizá deberíamos prestar atención a los valores personales: ¿qué te hace feliz? ¿Eres una persona a la que le gusta estar con otras personas, con la tecnología, con animales? Pues dedícate a eso. Y si no existe, ¡invéntalo!

Para una correcta orientación vocacional hay que conjugar intereses, capacidades y oportunidades así como características personales (creencias, valores, estilos de resolver problemas, etc.), para encontrar aquella actividad profesional que pueda adecuarse mejor a los intereses y estilo de vida de vuestros hijos.

94

Dimensiones para una reflexión vocacional con tus hijos



Podríamos decir que, al margen del sector o posición dentro de la empresa, existe una serie de competencias fundamentales que toda organización busca entre sus empleados y que tendrás que tener en cuenta en la formación y Orientación Profesional de tus hijos. Algunas de las más importantes son:

- a. Flexibilidad y Capacidad de adaptación
- b. Capacidad de aprendizaje
- c. Trabajo en equipo y aprendizaje colaborativo, no competitivo
- d. Diversidad
- e. Gestión emocional
- f. Tolerancia a la frustración

95

a **Flexibilidad.** El mundo cambia muy rápido, y si nos cuesta adaptarnos vamos a sufrir mucho. En los entornos empresariales, las grandes adquisiciones de unos grupos por otros hacen que lo que ayer era válido porque en tu empresa y con tu jefe español era lógico, desde mañana, que perteneces a un grupo asiático, el procedimiento sea otro. La adaptabilidad a los cambios que se producen en los entornos productivos y profesionales es fundamental. Ahora se habla de que cualquier profesional tiene que poder desenvolverse con naturalidad en lo que se denomina entorno VUCA: Volatilidad, *Uncertainty* (incertidumbre), Complejidad y Ambigüedad, es decir, el cambio constante.

La capacidad de adaptación es una habilidad que nuestros adolescentes tienen

muy desarrollada (no en vano tienen que adaptarse a sus cambios físicos constantes) y que no pueden dejar de entrenar nunca.

b Esto se une a la **capacidad de aprendizaje**, entendida como algo más amplio que sentarse a estudiar. La formación reglada sigue siendo importante, pero dada la distancia que aún existe entre la FP o la Universidad y las necesidades del mercado, esa necesidad de aprendizaje permanente se alarga durante toda tu carrera profesional. Se dice que el 80% del conocimiento se adquiere en lo que se denomina «*on-job-training*», es decir, lo que vas a aprender con el desempeño de tu propio puesto de trabajo y de tu autoformación, de las novedades que el mercado exige, de los compañeros, de los competidores, etc.

C El **trabajo en equipo y colaborativo** es una competencia fundamental que parece que poco a poco se va desarrollando más en las etapas educativas. Aunque todavía está mezclada con esa competitividad que nos cuesta eliminar debido al modelo individualista de educación que hemos desarrollado durante tantos años.

d **Diversidad.** Los equipos no serán homogéneos, no sólo en cuanto al género, sino de procedencia cultural, idiomas e incluso distancia. Ya hay muchos equipos de trabajo ubicados en diferentes países. Sin olvidar la idiosincrasia personal de cada uno, con sus valores, o miedos, que se ponen en juego en los entornos laborales diariamente. La formación en habilidades «soft», es decir, en autoconocimiento y autogestión de las propias emociones, es vital, porque sea cual sea tu futura profesión, estarás en constante relación con otras personas: compañeros, jefes, clientes, fans, etc.

e **Gestión emocional.** Nada de lo que somos es fruto de la magia. Un adulto es el resultado y la consecuencia del entrenamiento que desde niño haya hecho o haya dejado de hacer. Por lo tanto, tenemos que aprender sobre las emociones, ponerles nombre, entenderlas, y que no nos superen. Hoy en día, una de las competencias que más se cultiva para el desarrollo de la madurez profesional es la resiliencia. Se trata de la capacidad de afrontar situaciones adversas,

superarlas y salir fortalecido. Lo que nos daña no es el sufrimiento, sino la reacción que tenemos ante lo que nos sucede. Las personas que tienen más éxito son las que saben manejar los conflictos de forma adecuada. Para resolver conflictos hay que saber pensar, y, para ello, hay que trabajar los diferentes tipos de pensamientos: causal, alternativo, consecuencial, de perspectiva y de medios-fin.

La etapa más efectiva para desarrollarlos es entre los 12 y los 18 años. Les ayudará a ser más flexibles (alternativo) y a tener capacidad de adaptación porque serán capaces de anticipar qué puede venir (consecuencial y de perspectiva). El pensamiento medios-fin les ayudará a planificar los mejores caminos para la consecución de resultados, puesto que si son capaces de definir bien qué necesitan para lograr su objetivo, buscarán los recursos que precisen.

f Considero que la **tolerancia a la frustración** merece su propio apartado, aunque por supuesto que una buena gestión emocional la incluye. Sin embargo, creo personalmente que en esto los padres y educadores tenemos una gran responsabilidad. J. A. Marina lo dice muy claro: «Si queremos hijos miedosos sigamos protegiéndoles y resolviendo sus problemas» («Padres e hijos», ABC). No permitiendo que se frustren, les privamos de un gran aprendizaje: ¿Qué sirvió, qué no fue útil, qué he aprendido para la próxima vez?

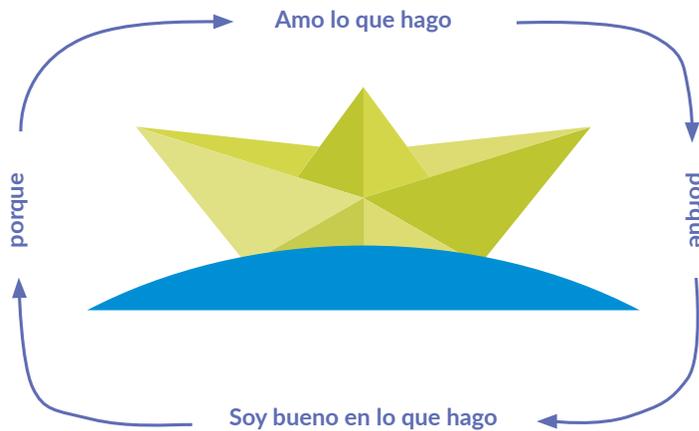
El talento

En la actualidad, se habla mucho del talento, entendido como la «inteligencia puesta en acción», según la definición del muy respetado gurú del desarrollo de personas Juan Carlos Cubeiro. Pero el talento

de verdad es puro disfrute. Cuando hacemos algo que nos gusta, lo hacemos mejor, con más alegría, con más dedicación y entusiasmo. Hemos de descubrir nuestro propósito vital.

Círculo virtuoso de la autorrealización profesional

97



Tenemos diferentes referentes en el cine, pero quizá la película de *Billy Elliot* (*Quiero bailar*) sea uno de los ejemplos más claros. Trata sobre un chaval que tiene una pasión, se enfrenta a su entorno y a las presiones socioculturales (y también económicas, porque son años de crisis del sector minero del que subsiste la familia). En esta película, el chico consigue el

apoyo de la profesora, que identifica el talento del protagonista y lo potencia hasta su máxima expresión. Ése tendría que ser el rol del profesorado: convertirse en los gestores del talento de sus alumnos.

¿Tienes un futuro al que dirigirte o te conformarás con «consumir» el destino que te marquen otros?

Desde el punto de vista de la empresa, ¿qué aprendizajes son importantes para los adolescentes de 12-18 años?

Como padres tendréis, en primer lugar, que trabajar la autoconfianza y la autoestima. Hacerles entender que vivimos en el cambio constante. Ni siquiera los gurús y analizadores de tendencias son capaces de vislumbrar qué nos depara el futuro. Se acabaron las certezas, la planificación de la vida. Pero eso no es incompatible con tener claro qué quieres llegar a conseguir. Al contrario: la herramienta más útil para moverte en este mundo cambiante será saber con certeza qué quieres hacer.

Desde el ámbito educativo sería interesante ampliar la exposición y conocimiento de las distintas áreas y oficios para que los propios alumnos descubran intereses que no sabían que tenían o reduzcan prejuicios. Las visitas a empresas y fábricas son muy ilustrativas a este aspecto. Pero quizá también se podría ampliar a los HUB (espacios de encuentro) de emprendedores, a polígonos industriales, a asociaciones empresariales.

Para combatir los miedos y prejuicios se tendría que trabajar mucho más la creatividad, la lluvia de ideas sin prejuicios y el pensamiento positivo. La visión determina el comportamiento. De modo que es fundamental trabajar en «creer que se puede», sin dejar de recalcar el esfuerzo, por supuesto. Podemos buscar referentes reales, cercanos, testimonios de personalidades con las que se sientan identificados (Mandela y la Madre Teresa de Calcuta fueron excelentes referentes, pero sus circunstancias son muy lejanas a

nosotros). Pero seguro que tu tío, el que tiene esa tienda que acaba de montar su e-comercio, es un gran referente de emprendedor, de persona tenaz, inasequible al desaliento y que finalmente ha conseguido lo que quería. O tus propios padres, que con la crisis se han tenido que reinventar. A veces les ocultamos las dificultades pero en las edades de las que hablamos pueden y casi deben ser conscientes de la vida real.

En casa, podéis dialogar con vuestros hijos sobre vuestros trabajos o los de vuestros amigos. También les ayudará a descubrir nuevos mundos. Además, es muy importante el cómo les transmitís vuestra pasión por el trabajo. Si cada día escuchan reproches sobre el trabajo, o ven que sus padres no disfrutaban con la elección que hicieron, tendrá un impacto tremendo en las actitudes negativas hacia el mundo profesional que desarrollarán vuestros hijos.

Dedicar algún tiempo a conocer páginas de empleo, tipo LinkedIn para ver qué tipo de perfiles existen, así como echar un vistazo a profesionales con al menos tres o cinco años de experiencia, puede ser de suma utilidad. Infojobs, el portal de empleo donde están publicados todo tipo de trabajos, o Job & Talent, el portal de empleo para recién titulados donde las empresas buscan a sus nuevos empleados, les puede ayudar a conocer a ciencia cierta la salida laboral de los estudios que elijan.



Por parte de los centros educativos, para mejorar la empleabilidad de sus alumnos de hoy —recordemos que todos serán mañana futuros profesionales en alguna empresa—, deberían empezar a reducir la distancia entre lo que enseñan y cómo lo enseñan, teniendo en cuenta la realidad del mercado laboral y los aprendizajes que demandan las empresas. No pediremos que se «sepan la lección». Les pediremos que sepan solucionar las situaciones que se presentan, que hagan buen uso de los recursos que tienen a su

disposición. Que sean creativos, que sepan trabajar en equipo, que manejen los conflictos, que compartan información, que sean flexibles para poder asumir diferentes roles según las necesidades de la organización, que se comprometan, que aporten, pues no vienen sólo a recibir un salario, vienen a ofrecer algo que luego revertirá en valor para la organización y para ellos mismos.

Que los centros educativos participen en actividades de emprendedores representa un aprendizaje muy valioso para los

alumnos que se vinculan a estos programas. Allí toman contacto con empresas y, por tanto, también ponen en marcha algunas de las competencias y habilidades de las que ya hemos hablado. Programas como los que tiene la Fundación Universidad Empresa o la Fundación Junior Achievement son muy importantes para acercar la formación a la realidad empresarial. También el modelo de **Formación Profesional Dual** resulta sumamente acertado. Desde Hyundai hemos participado en ese proyecto, y nos parecía un lujo que chicos con 17-18 años pudiesen tener la experiencia de trabajar unos meses en una empresa (en algunos casos, hasta un año completo). Hemos sido testigos del cambio que se produce en ellos durante ese período: llegaron unos niños y se fueron unos profesionales, no sin choques entre unos y otros, porque también implica un esfuerzo para la empresa adaptarse a esas nuevas generaciones, que no cuentan con experiencia alguna. Además del esfuerzo del estudiante por entender esas normas no escritas de las empresas que estas nuevas generaciones no tienen tan asumidas, como el asunto de la jerarquía, la disciplina, las normas no escritas, etc.

En resumen, las empresas lo que buscamos son personas que tengan un mínimo de conocimientos técnicos, de idiomas, que sepan utilizar herramientas informáticas, etc. Pero lo más importante es que demuestren lo que «no se enseña»: **¡ACTITUD PROFESIONAL!**

Si de algo no sabemos, la empresa nos forma. Hoy en día, todas las empresas ofrecemos estupendos programas formativos para cubrir las posibles necesidades del empleado o del mercado. Sin embargo, lo que no podemos suplir son las ganas de hacer cosas, el interés por aprender, el compromiso ético, las ganas de comprometerse con su trabajo, la responsabilidad personal.

En muchas familias españolas se acostumbra a que los hijos, con su primer sueldo, inviten a su familia a una comida o alguna otra celebración especial. Por eso, mi mejor deseo para todos los padres que habéis llegado hasta el final de este capítulo es que podáis celebrar con vuestros hijos su primer empleo y esta alegría os acompañe toda la vida.

*«No soplan vientos favorables para quien
no sabe a qué puerto se dirige.»*

SÉNECA

PARA PROFUNDIZAR RECOMENDAMOS

Recursos en la red

El portal de Orientación Laboral de Infojobs: <<http://orientacion-laboral.infojobs.net/>>. Este portal ofrece una orientación laboral personalizada, con consejos y novedades para ayudarte en la búsqueda de trabajo.

Orienta de Universia: <<http://orientacion.universia.net.co/index.html>>. Orienta es un portal de información, contenidos y servicios de Orientación Profesional dirigido a los aspirantes a educación superior que buscan una universidad o que quieren decidir qué carrera estudiar.

Todo FP: <<http://todofp.es/todofp/orientacion-profesional.html>>. Este portal depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y está destinado a la orientación tanto formativa como profesional. Ofrece información sobre diferentes perfiles vocacionales e itinerarios formativos, así como las distintas salidas profesionales de cada uno de ellos.

Euroguidance: <<http://euroguidance.eu/>>. Se trata de una excelente fuente de información para aquellas personas que se interesen por la movilidad dentro del territorio Europeo. Cuenta con orientación especializada y personalizada tanto para la formación en ámbito europeo (Erasmus) como para la movilidad laboral.

101



SONIA JADRAQUE CABANILLAS (Madrid, 1970)

Profesional de los recursos humanos con más de quince años de experiencia en diferentes sectores (restauración, automoción, tercer sector). Licenciada en Psicología y MBA por ICADE Business School y profesora asociada al Máster de Recursos Humanos de ICADE Business School.