

Crisis y Cambio

EDITORIAL

De muchos es sabido que el concepto de "crisis" equivale a "oportunidad", incluso hay un ideograma chino que lo representa bajo el mismo símbolo. Lo que no es tan frecuente es saber cómo debemos abonar el terreno para subirnos a ese carro: algo que requiere unas herramientas que muy pocos tienen de forma espontánea y que es necesario poner a punto, porque no son las que utilizamos para resolver los problemas cotidianos.

Por otro lado, para convertir las oportunidades en un cambio deseado, se requiere confianza en que se puede lograr y en uno mismo, algo que escasea en momentos de incertidumbre. Porque, como decía Anatole France: "Todos los cambios, incluso los más ansiados, acarrearán cierta melancolía. Aquello que dejamos es una parte de nosotros mismos y debemos morir a una vida para poder entrar en la otra".

Con claridad en el objetivo, con los recursos necesarios para alcanzarlo y confianza en nosotros mismos, surgirá la creatividad necesaria para el nuevo tipo de pensamiento que puede alimentar la conversión crisis-cambio. Cuando las soluciones habituales ya no funcionan y el cambio buscado no se da, se requieren nuevos enfoques para conseguir modificar el sistema de creencias y, por lo tanto, lograrlo.



NOVEDADES

Hemos lanzado a primeros de año una nueva herramienta para que nuestros clientes puedan ser conocidos en el mercado de trabajo. Se trata de un dossier de una página por cada cliente en búsqueda, en el que se incorporan sólo los aspectos más significativos del currículum de cada uno, manteniendo la confidencialidad sobre su identidad ("Perfiles ocultos", en nuestro argot).

Esta iniciativa ha sido muy bien recibida por los intermediarios -Headhunters, Consultorías de Selección e Interim Management- que la han calificado de útil y actualizada. Además, su puesta en marcha nos ha permitido ofrecer una nueva posibilidad a nuestros clientes como complemento, tanto al programa de transición, como al de reinserción laboral.

En octubre, emitiremos el cuarto "Cuaderno de Perfiles Profesionales" enfocado a intermediarios y el segundo dirigido a empresas. Si aún no lo has recibido y estás interesado@, envíanos un e-mail con tus datos a: acambio@acambio.net

Networking en la red

ACTUALIDAD

Un cambio de paradigma se está produciendo en el ámbito de la intermediación laboral, a causa de la proliferación en internet de un gran número de redes sociales de carácter profesional. Se trata de otro formato del difundido *networking*, un método de constatada eficacia para acceder a nuevas oportunidades profesionales.

Con el uso masivo de las soluciones *on-line*, se ha ido ampliando la oferta de servicios, que va desde encontrar antiguos colegas, hacer prospección para detectar nuevos sectores y dar visibilidad a nuestro perfil, hasta acceder a las ofertas laborales publicadas exclusivamente en ese medio.

Probablemente, el *networking* en la red continúe extendiéndose, sobre todo en una época en la que escasean las ofertas. Es flexible y, con cierta práctica, resulta sencillo orientarlo hacia nuestros objetivos. Los reclutadores, tanto empresas como intermediarios, lo saben y se sirven cada vez más de este tipo de herramientas en sus protocolos de trabajo.

UN CASO DE ÉXITO



Josep Portabella
Director de Productos y Servicios de Fractus, S. A.
Me dirigí a Acambio cuando la multinacional de componentes electrónicos para la que trabajaba anunció que en seis meses, cerraría sus oficinas de Barcelona. Esta previsión me permitió completar el servicio de asesoría profesional, antes de afrontar la búsqueda de un nuevo trabajo.

La experiencia fue un éxito porque pude revisar mi trayectoria profesional, sacar conclusiones sobre mis capacidades y habilidades, y, lo que fue aún más importante: me preparé para dar lo mejor de mí en las entrevistas de trabajo.

La confianza y destreza que se adquiere tras el programa me parece impagable. En concreto, conseguí expresarme ordenada y consistentemente, al hablar de mi mismo y mi experiencia. Además, gracias a sus asesores, me di cuenta de que podía acceder a puestos que ni siquiera había considerado con anterioridad.

Habían transcurrido sólo dos meses del cierre de la compañía y ya estaba involucrado en un nuevo proyecto. Tenía un enfoque renovado, lo que me permitió encarar desafíos que me han proporcionado desarrollo en nuevas áreas, con el consiguiente crecimiento.

Finalmente quiero destacar que me he sentido muy satisfecho cuando he recomendado a otras personas a Acambio, ya que he constatado cómo las ayudaba a mejorar su situación personal y profesional.

LIBRO RECOMENDADO

Alan Deutschman
"Cambiar o morir"



Su autor, uno de los escritores americanos más significativos en temas de cambio e innovación, es también director ejecutivo de una consultoría de estrategia empresarial. El libro está inspirado en una creencia por la que el autor siente auténtica pasión: "las personas pueden cambiar los patrones arraigados en su forma de pensar, sentir y actuar".

El autor parte de una afirmación desalentadora, que obtuvo de diversas fuentes de expertos y que asegura que sólo una de cada diez personas que afronta un cambio esencial en su vida, consigue perseverar en él. Una idea que él considera errónea, a tal punto que rebatirla se convierte en su misión.

Recurre a conceptos psicológicos, cognitivos y neurolingüísticos, para reemplazarla por una teoría sencilla, aunque profundamente documentada, que valida a través del estudio de varios casos prácticos.

En su opinión, las tres claves del cambio son: relacionarse, repetir y reorientar. En esta breve reseña me gustaría hacer énfasis en la primera: relacionarse, porque tiene que ver con el sentimiento de esperanza que surge al acudir a un experto para que nos ayude a catalizar el cambio.