



rh Robert Half®

**10 Pasos para
construir tu
carrera en la
Industria 4.0**

**10 Steps to
build your
career in the
4.0 Industry**

Una colección de artículos de / *A collection of articles by* **Karina Perez Galindo**

Prólogo

He estado muy cerca del mercado de trabajo esta última década; en mi rol como Directora de Robert Half, efectivamente he podido observar los grandes cambios y nuevas tendencias que han aparecido estos últimos años y que nos hacen visualizar un camino diferente para el mundo del trabajo y claro está, para nosotros los profesionales que nos movemos en él.

Efectos como, la longevidad, que nos permitirá mantenernos vigentes en el mercado de trabajo más allá de nuestra jubilación. La tecnología, que nos facilita poder trabajar en forma remota y ser más eficientes y productivos con nuestros trabajos. La duración de los empleos tradicionales, que ya no son tan largos como un par de décadas atrás, lo que hace que estemos en el proceso de buscar nuevas oportunidades casi en forma constante o en plazos más cortos. La globalización del mundo y las habilidades, pues ahora podemos visualizarnos ofreciendo nuestros talentos más allá de nuestras fronteras y geografías; aunado a un cambio vertiginoso de la forma de hacer negocios en muchas industrias, con la constante innovación y avances tecnológicos de esta nueva revolución industrial 4.0. Todo esto parece ya haber estado estimulando cambios importantes en el comportamiento del mercado de trabajo.

A todos estos factores, que son solo algunas de las tendencias que están cambiando el mundo del trabajo, se agrega que este 2020, con la llegada del COVID 19, hemos podido observar incluso una aceleración y profundización de estos cambios. Por ejemplo, la instalación del teletrabajo en forma permanente, ¿cuánto tiempo pensamos que hubiera tomado a nuestras organizaciones hacer algo como lo que tenemos hoy? ¿5 años?, ¿10 años?, bueno, ahora está aquí y llegó para quedarse. O, por otro lado, el cambio de gestión en los equipos de trabajo, la incorporación de nuevas herramientas para uso cotidiano, y relacionarnos con personas en forma remota para nuestro trabajo diario. Y en lo personal, hasta imaginarnos que podemos vivir en un lugar diferente, más alejado de nuestros lugares de trabajo, o de pensar que nuestras oportunidades de trabajo efectivamente podrían venir desde fuera de los lugares comunes, o en los formatos menos tradicionales.

Esto fue justamente lo que me llevó a compartir esta lista de recomendaciones, pasos, o lista de acciones que, dada mi experiencia, mi conocimiento del mercado y las muchas conversaciones que he tenido con ejecutivos y otros expertos en la industria, me permiten recomendar. De seguro no es un camino fácil, no son recomendaciones de las que podamos ver tampoco resultados en forma inmediata, y casi todas requieren que trabajemos en forma constante a lo largo de nuestra carrera. Pero de eso justamente se trata, de entender qué cosas, qué factores pueden ser más relevantes hoy para mantenernos vigentes en el mercado de trabajo, mejorar nuestra empleabilidad y lograr nuestros objetivos profesionales.

Espero que los pasos que podrán ver en este E-book, sean de utilidad para Uds. y sus carreras, traté de recoger las tendencias y acciones que me parecen relevantes en el mundo actual y que si las trabajamos a consecuencia de seguro nos permitirá seguir adelante en nuestras carreras, adaptarnos adecuadamente a los cambios que estamos viviendo y a los que seguro vendrán. Espero les sirva de inspiración, les haga reflexionar en lo personal, pero por sobre todo los lleve a la acción, que eso es lo que necesitamos, trabajar también por y para nosotros. Y si lo encuentran útil, compártelo con otros profesionales que lo pueden estar necesitando en este minuto.

¡Muchas gracias por leer y buena suerte en tu propio camino!

Karina

Prologue

I have been very close to the job market this last decade; In my role as Associate Director of Robert Half, I have indeed been able to observe the great changes and new trends that have appeared in recent years and that make us visualize a different path for the labor market, and of course, for us too as professionals.

Effects such as longevity, which will allow us to remain updated in the job market beyond our retirement age. Technology, which makes it easier for us to work remotely and be more efficient and productive with our jobs. The duration of traditional jobs, which are not as long as a couple of decades ago, which means that we are in the process of looking for new opportunities almost constantly or on shorter terms. The globalization of the world and the skills, because now we can visualize ourselves offering our talents beyond our borders and geographies; coupled with a vertiginous change in the way of doing business in many industries, with the constant innovation and technological advances of this new industrial revolution 4.0. All of this appears to have already been stimulating important changes in the behavior of the labor market.

To all these factors, which are just some of the trends we were facing already, this 2020, we added the arrival of COVID 19, and for sure, we have even been able to observe an acceleration and deepening of these changes. For example, the installation of remote working on a permanent basis, how long do we think it would have taken our organizations to do something like what we have today? 5 years? 10 years? Well, now it is here and it's here to stay. Or, on the other hand, the change of management in our teams, the incorporation of new tools & technology for our daily work and interacting with people remotely every day. And personally, even imagining that we can live in a different place, further away from our workplaces, or thinking that our job opportunities could indeed come from outside the common places, or in less traditional formats.

This was exactly what led me to share this list of recommendations, steps, or list of actions that, given my experience, my knowledge of the market and the many conversations I have had with executives and other experts in the industry, allow me to recommend. It is surely not an easy path, they are not recommendations from which we cannot see results immediately, and almost all of them require that we work constantly throughout our career. But that is precisely what it is about, understanding what things, what factors may be more relevant today to keep us relevant in the job market, improve our employability and achieve our professional goals.

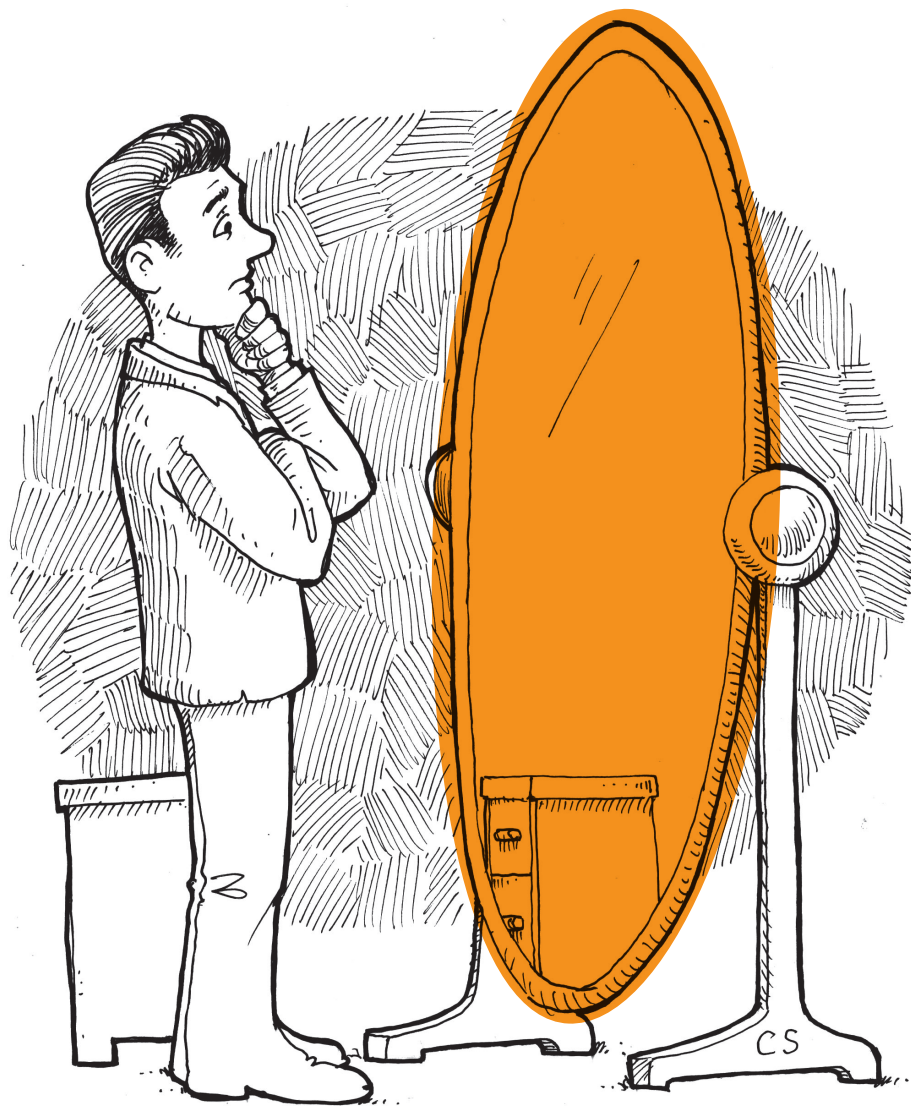
I hope that the steps that you will see in this E-book will be useful for you and your careers, I tried to collect the trends and actions that seem relevant to me in today's world and that if we work them, it will surely allow us to continue forward in our careers, adequately adapt to the changes we are experiencing and those that will surely come. I hope it inspires you, makes you reflect personally, but above all it leads you to action, that is what we need, to also work for and for us. And if you find it useful, share it with other professionals who may need it right now.

Thanks so much for reading and good luck on your journey!

Karina

RESUMEN / SUMMARY

- 01** **Desarrollo de Marca Personal – No soy nadie si no sé quién soy**
Developing personal branding – “I’m nobody if I don’t know who I am”
- 02** **Red de contactos – Cultivar y desarrollar relaciones interpersonales**
Networking, How to grow our personal and professional relations
- 03** **Cómo usar las redes sociales para construir nuestra marca personal**
How to use social networks to build our personal brand
- 04** **Nuestro futuro profesional depende de qué tanto estamos aprendiendo hoy**
Our professional future depends on how much we are learning today
- 05** **Desarrollo de competencias y habilidades blandas para el mercado laboral del futuro**
Core skills for the future job market
- 06** **Tecnología – El reto de un nuevo entorno inevitable**
Technology – The challenge of an inevitable environment
- 07** **Comunicación y habilidades sociales – La clave para “vender” mi habilidad**
Communication and social skills –key for my skill selling
- 08** **Ejercita el cuerpo como la mente, regula tu energía y tus emociones**
Exercise body & mind, regulate your energy and emotions
- 09** **El camino de la autonomía laboral. Atreverse a confiar en las habilidades y capacidades propias**
The path of work autonomy. Dare yourself to trust your own skills and abilities
- 10** **Flexibilidad y resiliencia**
Flexibility and resilience



No soy nadie si no sé quién soy

Si hay algo que caracteriza el mundo de hoy, son los cambios. No solo estamos hablando de la tecnología y cómo los avances en este campo están redefiniendo nuestra forma de trabajar, comunicarnos y de relacionarnos, sino también de los efectos del cambio climático, los cambios demográficos y la globalización, en las visiones de mundo, escalas valóricas y en las nuevas generaciones. Por lo tanto, el inicio de esta década también es el comienzo de muchos cambios y por cierto, en el mundo laboral.

Como señala el informe de 2019, de la OIT "Trabajar para un futuro más prometedor", los próximos años "traen innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género, revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial y mucho más". Sin embargo, el reporte agrega que ese futuro requiere de acciones y políticas que permitan aprovechar esas oportunidades. El primer eje que menciona es el relacionado con invertir en las capacidades de las personas. Ello, porque el mercado del trabajo demandará nuevas habilidades y especialmente, una capacidad de adaptación al cambio permanente.

Para ese futuro con un mercado laboral más dinámico, con nuevos trabajos y nuevas formas de desempeñarse, necesitamos trabajar una hoja de ruta. Debemos tener un plan, con metas, con desafíos y con acciones que nos lleven a alcanzar esos logros deseados. Eso es un plan de desarrollo de carrera. Esto tiene aún más sentido

si pensamos en el aumento de esperanza de vida y la consecuente extensión de la actividad laboral. Hoy, a los 60 años aún hay mucho por aportar y fácilmente podríamos llegar a los 80 siendo activos en el mercado del trabajo. Entonces, el horizonte es bastante más amplio de lo que uno tiende a creer.

Ahora bien, un componente básico de cualquier plan de desarrollo de carrera es el realismo. Sí, porque se trata de trazar metas alcanzables, posibles de lograr en base a los atributos propios y especialmente, con base en lo que nos apasiona y en lo que somos buenos. Podríamos plantearnos participar de los siguientes juegos olímpicos, pero si ni siquiera practicamos deporte, no sería un objetivo plausible.

Entonces, un primer paso para trabajar el desarrollo de carrera es trabajar la marca personal. Esto requiere un autoexamen, una mirada introspectiva para entender quién soy. Necesitamos reflexionar acerca de qué valores o principios me importan, cuáles son mis habilidades y qué cosas me apasionan.

Qué entendemos por marca personal, definición, contexto e importancia

Se ha empezado a hablar cada vez con más fuerza sobre marca personal o el término en inglés "personal branding". Se estima que el concepto se originó en un artículo que

escribió Tom Peters en 1997 para Fast Company, llamado "The Brand Called You". Material que se puede encontrar en internet y que recomiendo leer, por la cruda y clara realidad que presenta Peters, ya en 1997. Sin embargo, a pesar de que esto dio origen a un nuevo concepto en los años posteriores, relacionado con la construcción de la reputación a nivel personal en el mercado, en Latinoamérica solo adquirió notoriedad en la última década.

Algunos autores se refieren a la marca personal como la forma de comunicar claramente quién eres, lo que representas y sabes hacer. En un contexto donde hay muchos profesionales y donde la competencia incluso va más allá de nuestros países; se hace sumamente necesario tener una presencia importante en nuestro sector de especialidad y diferenciarnos en forma positiva del resto. Hacer esto bien, podría garantizarnos tener mejores oportunidades de trabajo, proyectos, reconocimiento y estatus.

Hay un concepto en particular que me gusta y es de William Arruda, él escribe que "La marca personal es la manera de clarificar y comunicar aquello que nos hace diferentes y especiales, y de emplear esas cualidades para guiar nuestra carrera o tomar nuestras decisiones estratégicas. Se trata de comprender cuáles son los atributos (fortalezas, habilidades, valores y pasiones) que nos hacen únicos y de emplearlos para diferenciarnos de nuestros competidores y de nuestros iguales. En este sentido, la marca personal consiste en comunicar de modo claro la promesa de valor que ofrecemos a nuestra empresa o a nuestros clientes".

Pienso que Arruda llega justamente a hablar de los componentes y atributos que son importantes trabajar a la hora de hablar de marca personal, y que son nuestros valores, nuestras pasiones y nuestras habilidades. Y ese es justamente el ejercicio con el que tenemos que partir.

Quien soy y qué ofrezco

Lo primero para trabajar mi marca personal es entender quién soy y qué ofrezco. Esto parece una tarea fácil de abordar, ¿pues quién puede conocernos mejor que nosotros mismos? Pero la verdad es que no le dedicamos mucho tiempo a la reflexión quizás más profunda de nuestra vida, nuestros valores y nuestras pasiones. Y esa es justamente la invitación; que nos demos el tiempo de reflexionar sobre quiénes somos, y a partir de lo más básico, nuestros valores familiares y de comunidad.

Para hacer más fácil este ejercicio, los que quieran un apoyo externo, pueden hacer el Test VIA de las 24 fortalezas del carácter. Este es un cuestionario que se puede hacer online en forma gratuita. Esta prueba fue creada en la década del 2000, por los psicólogos Martín Seligman y Chris Peterson, quienes descubrieron un lenguaje común de 24 fortalezas de carácter que componen nuestra personalidad, y que además son universales a todas las culturas y naciones. Todos nosotros tenemos las 24 fortalezas en cierta medida, pero esta prueba nos permite saber cuáles son las que mejor nos representan y tenemos en mayor medida. El resultado nos llevará a identificar nuestro perfil único y diferente. Y quizás pueda ser un primer empujón para este trabajo de autoconocimiento personal.

Una vez hecho el test VIA, es bueno leer y entender bien cuáles son las 5 fortalezas que realmente nos definen y preguntarnos: ¿pensamos que es así?, ¿nos hace sentido?, ¿podemos encontrar ejemplos claros en nuestra vida cotidiana que reflejen ese lado de nuestra personalidad?

Completada la tarea en lo más amplio en cuanto a valores y fortalezas, necesitamos empezar a trabajar sobre nuestras habilidades y competencias técnicas.

Por ejemplo, si soy un contador: ¿manejo IFRS? ¿Manejo contabilidad de costos? ¿Sé de contabilidad financiera?, aquí se trata de puntualizar las cosas que sabemos hacer, sobre las que hemos trabajado.

Un buen ejercicio, por ejemplo, es pensar qué competencias técnicas agregaría en mi CV? Si tuviera el espacio para agregar 6 o 9 competencias técnicas, ¿cuáles serían?

Y así vamos construyendo de lo general a lo específico hasta que podemos tener mapeado quienes somos, en términos de nuestros valores y habilidades.

También es importante incorporar nuestras pasiones, las cosas que nos gusta hacer. A veces está relacionado con nuestro trabajo, o pueden ser actividades que tratamos de hacer en nuestro tiempo libre.

Les recomiendo hablar con familiares, amigos, mentores, clientes, con todos aquellos con los que tengamos confianza y que nos puedan dar feedback sobre nuestras ideas, pues parte importante de construir una marca personal, es entender cómo nos ven los demás. Tener conversaciones con otros sobre quienes somos, nuestras pasiones y lo que sabemos hacer, puede ser de gran ayuda para tener una perspectiva diferente de nosotros mismos.

Así que para resumir cómo hago frente a la tarea de conceptualizar quien soy y qué ofrezco, hay que reflexionar sobre:

Mis valores personales

Mis habilidades y fortalezas

Mis conocimientos y experiencia

Mis pasiones

Y volviendo a la Marca Personal

Por lo tanto, trabajar la marca personal consiste en comunicar adecuadamente ese conjunto de atributos diferenciadores a un público objetivo, que corresponderá a un grupo donde están mis objetivos o metas.

Se trata de construir un mix de características que constituirán mi modelo único. Estará dado por esa combinación particular de características personales, gustos y conocimientos. Por ejemplo, si me gusta conversar, tratar con personas y estar rodeado de gente, pero a la vez mis buenas experiencias se vinculan al ámbito del trabajo en equipo y/o liderazgo, sumado a principios relacionados con el humanismo, mi fortaleza es bastante clara y estaría en el ámbito de lo social. Y aquí es donde viene la importancia del plan de carrera porque si en base a ese mix ganador, notamos que hay habilidades técnicas que no se poseen, entonces, mi plan deberá contemplar el hacernos cargo de cerrar esas brechas.

A modo de cierre, quiero invitarles a reflexionar sobre la importancia de sentirnos felices en lo que hacemos para ganarnos la vida. El trabajo no debiera ser solo una forma de conseguir un sueldo necesario para vivir. Podemos ponernos como meta el hacer algo que nos guste, que encaje con nuestros intereses y motivaciones más profundas. Siempre he pensado que el éxito se define por cómo desarrollamos nuestras mejores habilidades y las ponemos al servicio de otros.

I'm nobody if I don't know who I am

If there is something that defines today's world, it is changes. We are not only talking about technology and how advances in this field are redefining our way of working, communicating and making relations, but also about the climate change effects, demographic changes and globalization, on world views, value scales and in the new generations. Therefore, the beginning of this decade is also the beginning of many changes especially in the work force.

As the 2019 ILO report "Working for a brighter future" points out, the coming years bring "Countless opportunities lie ahead to improve the quality of working lives, expand choice, close the gender gap, reverse the damages wreaked by global inequality, and much more." However, the report adds that this future requires actions and policies that allow us to take advantage of these opportunities. The first axis that mentions is related to investing in people's abilities. This is because the labor market will demand new skills and especially, an ability to adapt to permanent change.

For that future with a more dynamic labor market, with new jobs and new ways of performing, we need to develop a roadmap. We must have a plan, with goals, with challenges and with actions that lead us to achieve those desired achievements. That is a career development plan. This makes even more sense if we think about the increase in life

expectancy and the consequent extension of work activity. Today, at 60 years of age, there is still much to contribute, and we could easily reach 80 by being active in the labor market. So, the horizon is much wider than one tends to believe.

Now, a basic component of any career development plan is realism. Yes, because it is about setting achievable goals, possible to reach based on our own attributes and especially, based on what we are passionate about and what we are good at. We could consider participating in the following Olympic games, but if we did not even practice sports, it would not be a plausible goal.

So, a first step in working on career development is working on personal branding. This requires a self-examination, an introspective look to understand who I am. We need to reflect on what values or principles matter to me, what my skills are and what I am passionate about.

What do we understand by personal brand, definition, context, and importance?

There has been increasing talk of what is called Personal Branding. The concept is believed to have originated from a 1997 article by Tom Peters for Fast Company called "The

Brand Called You.” Which can be found on the internet and that I recommend reading, due to the harsh and clear reality that Peters presents, as early as 1997. However, even though this gave rise to a new concept in subsequent years, related to the construction of reputation on a personal level in the market, in Latin America it only gained popularity in the last decade.

Some authors refer to personal branding as the way to clearly communicate who you are, what you represent and know how to do. In a context where there are many professionals and where the competition even goes beyond our countries; It is extremely necessary to have an important presence in our specialty sector and to differentiate ourselves positively from the rest. Doing this well, could guarantee us better job opportunities, projects, recognition, and status.

There is a particular concept that I like and it is from William Arruda, he writes that “Personal branding is the way to clarify and communicate what makes us different and special, and to use those qualities to guide our career or make our strategic decisions . It is about understanding what the attributes are (strengths, abilities, values, and passions) that make us unique and using them to differentiate ourselves from our competitors and from our peers. In this sense, personal branding consists of clearly communicating the promise of value that we offer to our company or to our clients”.

I think that Arruda comes precisely to talk about the components and attributes that are important to work when talking about personal brand, and that are our values, our passions, and our abilities. And that is exactly the exercise we must start.

Who am I and what do I offer?

The first thing to work for my personal brand is to understand who I am and what I offer. This seems an easy task to tackle because who can know us better than ourselves? But the truth is that we do not dedicate much time to what perhaps is the deepest reflection of our lives, our values, and our passions. And that is exactly the invitation; that we take the time to reflect on who we are, and from the core, our family and community values.

To make this exercise easier, those who want external support can take the VIA Test of the 24 strengths of character. This is a questionnaire that can be done online for free. This test was created in the 2000s, by psychologists Martín Seligman and Chris Peterson, who discovered a common language of 24 strengths of character that make up our personality, and that are also universal to all cultures and nations. All of us have the 24 strengths to some extent, but this test allows us to know which ones represent us the best and we have the most. The result will lead us to identify our unique and different profile. And perhaps it can be a first push for this work of personal self-knowledge.

Once the VIA test is done, it is good to read and understand well what are the 5 strengths that really define us and ask ourselves: do we think this is the case? Does it make sense to us? Can we find clear examples in our daily life that reflect that side of our personality?

Once the task is complete regarding values and strengths, we need to start working on our technical skills and competences.

For example, if I am an accountant: do I manage IFRS? Do I manage cost accounting? Do I know about financial accounting? here it is about pointing out the things we know how to do over those which we have worked on.

A good exercise, for example, is to think about what technical skills would I add to my Resume? If you had the space to add 6 or 9 technical skills, what would they be?

And so, we build from the general to the specific until we can have a map of who we are, in terms of our values and abilities.

It is also important to incorporate our passions, the things we like to do. Sometimes it is related to our work, or they can be activities that we try to do in our free time.

I recommend talking to family, friends, mentors, clients, all those whom we trust and who can give us feedback on our ideas, since an important part of building a personal brand is understanding how others see us. Having conversations with others about who we are, our passions and what we know, can be a great help to have a different perspective of ourselves.

So, to summarize how I face the task of conceptualizing who I am and what I offer, we must reflect on:

My personal values

My skills and strengths

My knowledge and experience

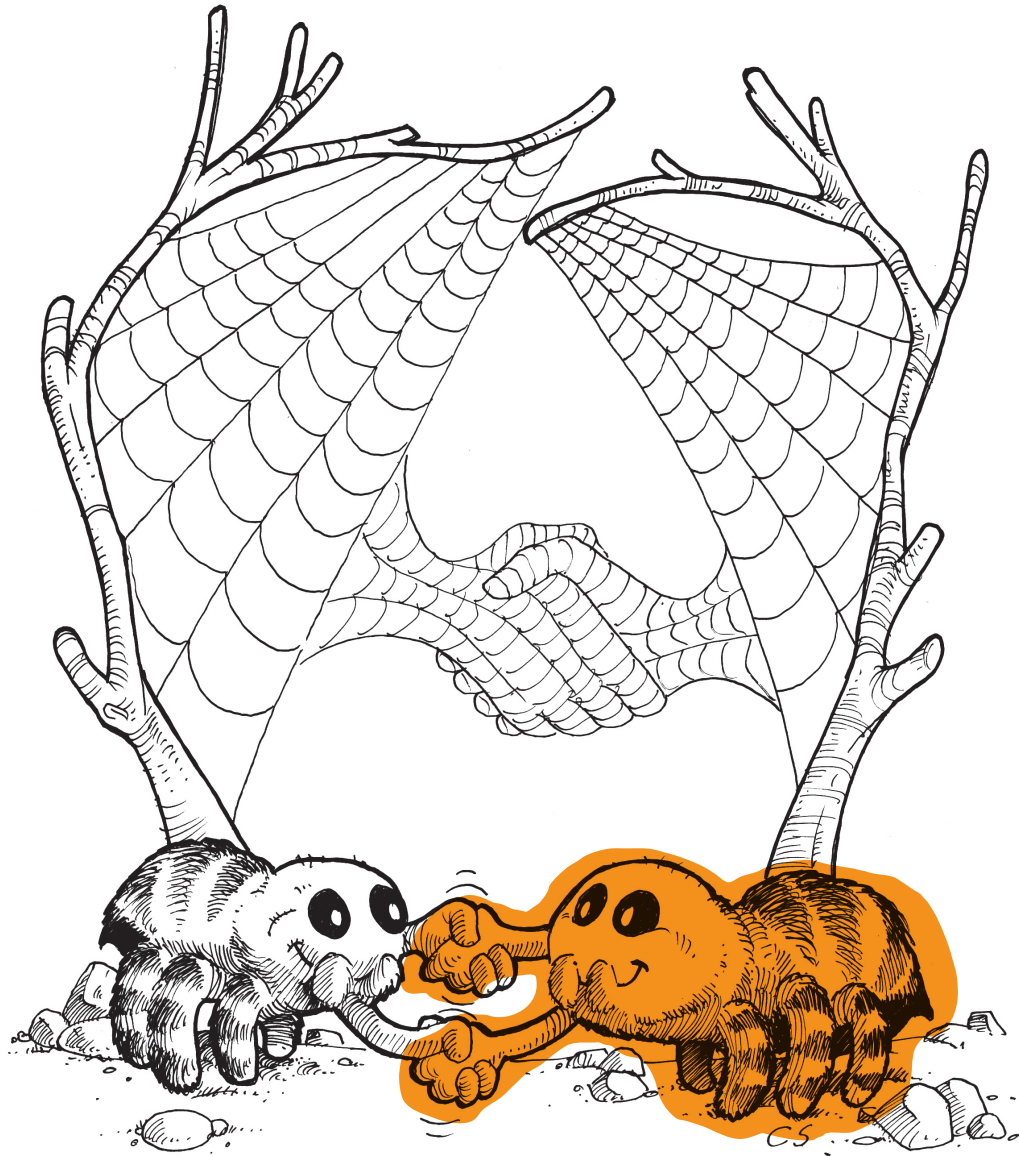
My passions

And going back to Personal Brand

Therefore, working on personal brand consists of properly communicating that set of differentiating attributes to a target audience, which will correspond to a group where my objectives or goals are.

It is about building a mix of characteristics that will constitute my unique model. It will be mark by that combination of personal characteristics, tastes, and knowledge. For example, if I like to talk, deal with people and be surrounded by people, but at the same time my experiences are linked to the field of teamwork and / or leadership, added to principles related to humanism, my strength is quite clear and it would be in the social sphere. And this is where the importance of the career plan comes from because if based on that winning mix, we notice that there are technical skills that are not possessed, then my plan should contemplate taking charge of closing those gaps.

To closing this first article, I want to invite you to reflect on the importance of feeling happy in what we do to earn a living. Work should not be just a way to get a living wage. We can set ourselves the goal of doing something that we like, that fits our deepest interests and motivations. I have always thought that success is defined by how we develop our best skills and put them at the service of others.



Red de contactos - Cultivar y desarrollar relaciones interpersonales

Quiero enfocarme en la importancia de conectarnos con personas que puedan aportar a nuestro desarrollo profesional y, por supuesto, a las que nosotros también estaremos dispuestos a contribuir.

Para efectos profesionales y de desarrollo de carrera, debemos entender la red de contactos como el conjunto de personas que tenemos en nuestro círculo cercano y que pueden contribuir en nuestro ámbito de desempeño laboral, presente o futuro.

Ciertamente que lo anterior puede sonar un poco instrumentalizador, pero la verdad es que no es así. Esa red de contactos, que tiene el potencial de contribuir a nuestro crecimiento profesional, requiere ser trabajada. Ello demanda esfuerzo, generosidad y voluntad de nuestra parte. Es un win-win. Para recibir, también hay que aportar.

Tener una buena red de contactos es muy importante, independiente de cuál sea el área en que nos desempeñamos. Asimismo, esta no se construye de un día para otro, requiere tiempo y esfuerzo. Por esto, si no contamos con una, debemos comenzar a trabajar en ella ahora mismo, de modo que cuando la necesitemos esté ahí.

Red de contactos y networking

Es cierto que ambos conceptos -red de contactos y networking- suelen usarse como sinónimos, sin embargo hay algunas diferencias que conviene tener en mente.

Como mencioné anteriormente, la red de contactos corresponde al número de personas a las que tengo acceso y que pueden aportar a mi carrera profesional. Mientras que el networking es una herramienta que utilizamos para alimentar esa red. De este modo, el networking es el proceso con el que iniciamos esas relaciones profesionales y que permite que parte de esas personas que vamos conociendo, pasen a ser parte de nuestro círculo más cercano.

¿Cómo construir una buena red de contactos?

Acá ya comenzamos a hablar de networking. Y lo primero que necesitamos aclarar es que hay que tener una mirada amplia a la hora de construir nuestra red de contactos. En este sentido, debemos ampliar los círculos y traspasar áreas o sectores, incorporando personas de distintos ámbitos, que en caso de cambios -que son parte de la nueva realidad laboral- nos ayuden en esas transiciones. No basta con considerar solo a colegas o compañeros de universidad.

La red de contactos nunca termina de construirse. Es dinámica y requiere esfuerzo y generosidad para fortalecerla y expandirla

En fin, vamos enumerando a quiénes deberíamos considerar en nuestra red de contactos:

- Colegas de nuestro sector profesional y de rubros donde nos interesa entrar (en caso de estar pensando en un cambio). Aquí, también incluimos a los ex compañeros de carrera, cursos o posgrados.
- Partners profesionales, tales como clientes, proveedores e, incluso, competidores. Sí, competidores, porque la competencia comercial no es incompatible con la colaboración profesional o la amistad cívica.
- Personas que tengan redes de contacto donde me interese estar. Por ejemplo, colegas de amigos que están en una industria en la que quiero insertarme en el futuro.

Como mencioné, tener una buena red de contactos requiere tiempo, esfuerzo y generosidad. Debemos estar dispuestos a aportar, a colaborar y a compartir conocimientos, de modo que llegado el momento sea legítimo recurrir a la red.

En la práctica, recomiendo las siguientes acciones para fortalecer la red de contactos:

1. Reservar tiempo a diario para dedicar a la red. No es necesario invertir horas, pero sí unos 15-30 minutos para destinarlos a contactar a los miembros de nuestra red y hacer follow up de los temas que nos unen o de alguna idea que quedó pendiente.
2. Hay que mezclar lo virtual con lo real. La idea es que los contactos sean tangibles y sólidos. Para ello, hay que estar conectados a través de plataformas online, pero también darse el tiempo de compartir un café. Mirarse a los ojos e intercambiar experiencias cara a cara contribuyen a fortalecer los vínculos. En caso de que la distancia sea infranqueable, entonces, a lo menos, concretar conversaciones por videoconferencia.
3. Utilizar LinkedIn para mantenerse en contacto y apoyarse mutuamente. Esta es la red profesional por definición y, por lo tanto, es un "must" hoy en día. Pero no basta con conectarse, hay que participar y reforzar a nuestros contactos, comentando sus publicaciones, etiquetándolos en algún post propio o en un contenido que les pueda interesar.
4. Mantenerse activo públicamente en la red propia. No sirve solo mantener contactos bilaterales, uno a uno. Hay que ser visibles en nuestra red y contribuir a conectar personas en ella. Si damos acceso a nuestros contactos, otros harán lo mismo por nosotros.

Sumando contactos a nuestra red

Para tener una red de contactos es clave relacionarse con personas, tener visibilidad y potenciar nuestra marca personal. En la medida en que somos activos, seremos percibidos como profesionales de valor para la red de otros.

Acá, comparto cuatro acciones básicas para armar y hacer crecer nuestra red de contactos:

- Empezar por los círculos cercanos y naturales. Colegas del trabajo y amigos pueden ayudarnos a conectarnos con otras personas de interés. Por lo tanto, hay que mostrarse interesados e, incluso, pedir participar en actividades que personas de nuestro círculo realicen. Ejemplo de ello es mostrar disposición para colaborar en proyectos o actividades ad honorem o asistir a eventos donde participan personas con las que nos interesa conectarnos.
- Hacernos visibles potenciando nuestra marca personal. Este es un tema relacionado con el primer capítulo sobre Marca Personal. En este trabajo de desarrollo de carrera es muy relevante aprovechar nuestras fortalezas y potenciar nuestras habilidades. Si lo hacemos, nuestra imagen será atractiva para otros. Ello, en el caso de la red de contactos, atraerá personas a mi red en forma natural. La forma de hacerlo es participando en actividades, compartiendo conocimientos y, especialmente en estos tiempos, siendo activos en plataformas profesionales como LinkedIn.
- Asistir a eventos presenciales y online del ámbito de interés. Estas instancias representan muy buenas oportunidades para conocer personas e iniciar contactos profesionales. Si lo pensamos bien, son las circunstancias ideales para interactuar con personas que tienen intereses afines. Por lo tanto, hay que asistir y mantener una actitud receptiva para interactuar y crear vínculos.
- Comunicar nuestros intereses. Una forma práctica de conectarse con personas y sumarlas a la red es dar conocer las intenciones de entrar en contacto, intercambiar ideas o compartir experiencias profesionales, por ejemplo a propósito de algún proyecto en que estemos trabajando o artículo que compartamos en LinkedIn.

Finalmente, cuando tengas tu red armada -no finalizada, porque siempre estará en desarrollo-, la podrás necesitar. En ese momento, es importante que transparentes tus intenciones y objetivos. Por ejemplo, un email, whatsapp o llamado, comentando que se está en la búsqueda de un nuevo empleo y, junto con ello, cómo se cree que ese miembro de nuestra red puede ayudarnos; por ejemplo, gestionando un encuentro con alguien que está cercano o poniéndonos en contacto con alguien más.

Espero que esto les sea de utilidad y los anime lo suficiente para comenzar a trabajar en este aspecto tan relevante para crecer personal y profesionalmente.

Network- Growing and developing interpersonal relations

I would like to focus on the importance of making connections with people that may contribute to our professional growth, and of course, where we can add our value too.

For professional and career development purposes, we need to consider our networking as our closest group of people that may contribute in our development career, in present or future.

Even though the last we've mentioned could sound a little instrumentalizing, however it isn't. Our network created for our professional growth well requires to be worked. It takes effort, generosity and will from our side. It is a win-win, in order to receive, we must also give.

Regardless what's our field, it's highly important to have a good network. It's not something that happens from night to day, effort and time are required. If we don't have one yet, we better start working on ours, right now, so, as soon as we need it, we will have one already.

Contacts and network

Usually contacts and networking are considered the same, however there are some discrepancies we should have in mind.

As I mentioned previously, contacts are the number of people I have access to, and how they can contribute to my professional growth. On the other hand, networking is the tool we use to feed our contact web. Networking is our start up process of our relationship building, and the people we get to know, become part of our closest environment.

How can we build a good web of contacts?

First of all, we need to have an open view when building our contacts web. We need to open our environment, cross border areas, add people from other fields, so in case any change raises, which happens very often, we already have them in our radar, and may be helpful. University friends or work colleagues aren't enough.

Contact web is a never-ending task. It is dynamic and requires effort and generosity to make it strong and spread.

Let's make a list of who should we add to our web:

Colleagues from our professional field and others of our interest (if we are looking forward a change). University mates, courses etc.

Professional partners, client, suppliers and even our competitors. Market competence has nothing to do with professional collaboration or business friendship.

People how may have connections that might be useful for me. For instance, colleagues from another industry I'm looking forward joining in a future.

As mentioned before, having a good contact web requires some effort and generosity.

We should be open to give, collaborate, share knowledge, so by the time we need it, we have already a trustable contact web.

I recommend the following actions to keep strong our contact web:

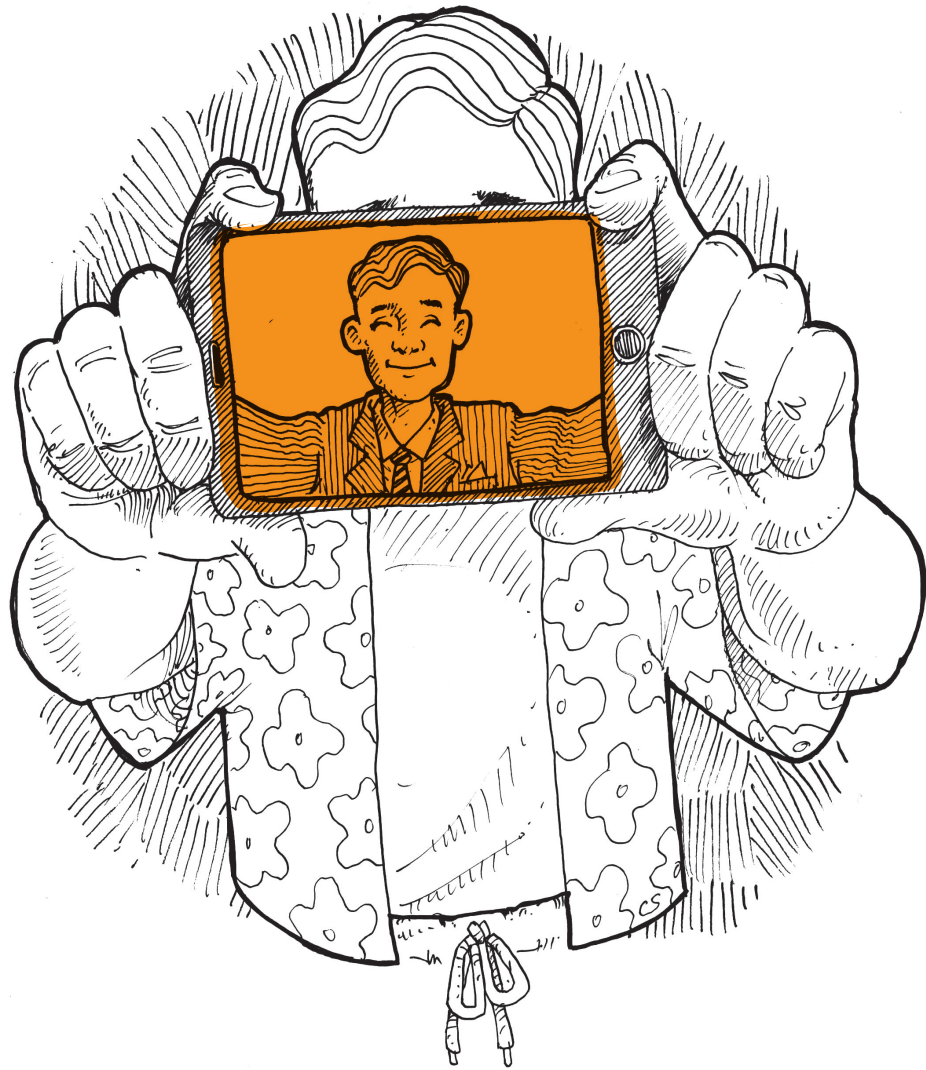
- 1) Save some time to work on your contacts: You don't need to spend hours, 15-30 minutes are good enough to make some follow ups if required, keep in touch, or share any idea.
- 2) Mix virtual with real life: The core idea is having strong and solid contacts. We need to be connected through online platforms, but also, its we should also have some spread time to have a coffee. Having face to face meetings, share experiences also keeps strong our relations. If distance is in between, then having some tome for videocalls also works.
- 3) Use linkedIn to keep in touch and support: This is the #1 professional site, therefore, so it should be considered a "must". Getting online isn't enough, we should also add some comments in their posts, tag someone in your own or other's posts.
- 4) Be an active participant in your site. We need to be visible in our site, contribute and connect with others. If we grant access to others, others will eventually do the same with us.

Adding contacts to our web

- Begin from closest and natural environments. Work colleagues and friends could help us connecting with others with same interest. We need to show our interest, ask them to join their activities. Show you are available for helping and collaborate in their projects or ad honorem activities, go to events where we can meet people with our same curiosity.
- Make ourselves visible by enhancing our personal brand. This topic goes straight aligned to our first chapter related to personal brand (Developing your Personal Brand). Its very important to take good advantage of our strengths and maximize our skills. Once we put this in practice, our image will be attractive, and more people with same interests will naturally come along. The way to do it is getting involved in activities, sharing knowledge and specially, being active in professional platforms as LinkedIn.
- Participate in online and presence events of your interest. Those are great opportunities of meeting people and making professional contacts. Keep a receptive attitude to exchange and create relations.
- Communicate our interests. A good practice for connecting people with interests alike is sharing content, ideas, professional experiences, an article or a project we are working at, in LinkedIn.

Last but not least, once you have your "never-ending" contact web, since it will always be growing, share your intentions and goals, send an email, call or whatsapp if you are looking a new job, think how the person you are reaching could be of our help, for instance meeting someone who is close to that person or getting in touch with someone more.

I hope these suggestions are useful and encourages you enough to start working on this important aspect of our careers, and to grow personally and professionally.



Cómo usar las redes sociales para construir nuestra marca personal

En este tercer capítulo de este ciclo de “Desarrollo de Carrera”, quiero abordar un tema muy característico de la digitalización que domina la sociedad y por supuesto el mercado laboral: las redes sociales. Se trata de plataformas que han modificado la forma en que nos relacionamos a todo nivel y, por lo tanto, también son claves a la hora de proyectar nuestra imagen profesional y de construir una marca personal.

El tema de la influencia de las redes sociales en la evaluación de nuestro desempeño laboral y de nuestro perfil profesional es algo complejo de abordar y genera controversia. Hay un debate abierto respecto a si es correcto que los contenidos compartidos en plataformas personales como Facebook, Instagram, Twitter o Tiktok, influyan en el ámbito del trabajo. Existen no pocos casos de profesionales, en distintos niveles de responsabilidad y rubros, que han debido pagar altos costos por la publicación de contenidos que fueron considerados inapropiados por sus compañías.

De hecho, abundan las historias de personas que han perdido sus trabajos por hablar mal de las empresas para las que trabajan, bromear acerca de las funciones o emitir comentarios que terminaron volviéndose virales.

El primer capítulo de este ciclo lo dediqué a la importancia de la construcción de la marca personal para el desarrollo

de carrera. Ahí profundicé en la necesidad de perfilarnos adecuadamente y hacernos visibles, mostrando nuestro valor al mercado laboral. En ese sentido, las redes sociales son muy relevantes porque nos ayudan a construir nuestra imagen ante públicos de interés.

Por lo anterior, he elaborado un listado de consideraciones que considero claves para que las redes sociales contribuyan y no dañen nuestra marca personal.

1. El peso de la huella virtual

Lo primero a tener en cuenta al momento de abrir una cuenta de una red social, compartir contenido en ella e, incluso, postear un comentario en foros abiertos, es que esas acciones serán parte de nuestra huella virtual por un largo tiempo. Sí, porque si hace dos o tres décadas atrás, los errores, escándalos o polémicas se ventilaban en revistas o diarios, hoy se hace por redes sociales.

A modo de ejemplo, para este artículo hice el siguiente ejercicio. En Google, busqué comentarios machistas y racistas en Facebook entre 2005 y 2006. El buscador me arrojó cientos de resultados.

Seguí el ejercicio a partir de algunas publicaciones disponibles de usuarios que aún está activos. Si alguien que hoy tiene 35 años, publicó en 2005 en Facebook, en ese entonces tenía unos 20. Y siendo realistas, es probable que como la mayoría, a esa edad hubiera altas dosis de impulsividad y de espontaneidad, por lo que más de algún juicio inapropiado o foto poca decorosa pudo haber publicado. Claro, podemos confiar en que quien lo vea haga el ejercicio de contextualizar esto, pero hay un riesgo de que no sea así.

Por lo tanto, una primera acción a tomar es hacerse una especie de "auditoría virtual". En simple, vaya a Google y busque su nombre, con diferentes combinaciones, asociado a su profesión, a su empresa, con comodines, etc. Luego, evalúe qué aparece y qué tan consistente es con la imagen que desea proyectar.

A partir de este simple ejercicio, puede tomar varias acciones, que van desde buscar la forma de eliminar ese contenido hasta trabajar su visibilidad desde ahora en forma más estratégica.

2. Coherencia en nuestra imagen pública

Otro aspecto que tengo que mencionar es la necesidad de ser coherentes en todas nuestras actuaciones en redes sociales... bueno, idealmente en todos los aspectos de la vida, pero eso da para otro ciclo.

Sabemos que LinkedIn es la red social profesional por excelencia y que, por lo tanto, quienes están allí suelen participar en esa línea. Por otro lado, plataformas como Facebook, Instagram y Tiktok, tienen una orientación más social, lúdica e informal. En cambio, Twitter es la red de las opiniones y la libre expresión. No obstante esta simplista categorización, no podemos perder de vista que independiente de dónde estemos presentes, nuestra actividad debe ser consistente.

Un ejemplo. Si en LinkedIn estamos trabajando nuestra marca personal y expresamos mucha valoración por el trabajo colectivo y los equipos multidisciplinarios, no sería congruente algún tipo de expresión contra la inmigración o la alta presencia de extranjeros en el país en otra red social.

Por último, si usted posee una cuenta de una red social hace mucho tiempo y siente que los contenidos que pudo haber compartido o validado hace cinco o diez años atrás no representan lo que es actualmente, una acción práctica es eliminarla y abrir una nueva. Es rápido, simple y efectivo. Al final, todos tenemos derecho a cambiar y en la medida que aprendemos nos instruimos y adquirimos experiencia, vamos cambiando, ¿o acaso hoy nos vestimos con el mismo tipo de atuendos que en la adolescencia?

3. Visibilidad con estrategia

Trabajar la marca personal en las redes sociales no es tan distinto de lo que hacen las empresas y las marcas comerciales. Si lo analizamos, no todas están en las mismas plataformas. La misma marca comunica en forma diferente en las distintas redes. Se da un uso diferenciado a éstas; por ejemplo, Twitter para atención del consumidor, Instagram para promover el ambiente de trabajo o publicar fotos agradables y LinkedIn para ofertas laborales y contenidos corporativos.

Entonces, en el caso de la marca personal debiera ser similar. A partir de nuestro plan de carrera, el perfil que deseamos construir y la imagen que queremos proyectar, deberemos decidir en qué plataforma estar públicamente y qué tipo de acciones queremos realizar.

Ejemplo: si nuestro interés es desempeñarnos en el sector de recursos naturales, en cargos de liderazgo, tendremos que trabajar en compartir contenidos de esos temas. Y si decidimos tener un IG público, podríamos seguir a empresas del rubro y compartir fotos o material gráfico relacionados con el sector.

4. Administrar la visibilidad de las redes

Claramente, la construcción de la marca personal no implica que toda nuestra vida y relaciones a todo nivel deban estar al servicio de este propósito. No se trata de eso. En este sentido, tampoco estoy proponiendo desaparecer de las plataformas sociales y quedarnos solo con LinkedIn porque es profesional.

La idea es poder gestionar nuestras redes en forma estratégica, teniendo control sobre ellas y lo que es público o no. Por ello, si deseamos compartir contenido más relajado, lúdico o dirigido a personas de confianza, podemos gestionar la privacidad de nuestras cuentas. Instagram y Twitter ofrecen la posibilidad de transformar las cuentas en privadas, así sólo quienes aceptemos podrán ver nuestra publicaciones. Ojo que ello no garantiza que éstas no se hagan públicas. Hay bastantes casos de contenidos privados que son sacados de ahí y compartidos públicamente.

En el caso de Facebook, las opciones de privacidad son muchísimas. Tenemos la posibilidad, incluso, de hacer privados todos los posts de nuestro historial. También es posible crear grupos de amigos, para que ciertos posts que decidamos sean visibles sólo para ellos o bien invisibles para esa selección de personas.

Por otro lado, una decisión muy relevante es tener una política personal respecto a cuánto deseamos vincular nuestras redes con nuestro mundo laboral. En este sentido, un conflicto recurrente es "aceptar" o no la solicitud de amistad de compañeros de trabajo o jefes. Lo mejor es tener una definición clara de sí o no, pero considerando las consecuencias de ello. Si queremos tener en una red social a colegas o jefes, deberemos cuidar mucho más nuestros contenidos o poner especial cuidado en la privacidad ya indicada. También es posible decidir no tener a gente del trabajo y explicarlo en forma amable, pero clara. Esto último igual puede herir algunas susceptibilidades.

5. Aportar valor

Si queremos trabajar seriamente nuestra marca personal en las redes sociales, no basta con repartir likes. Estar presentes y posicionar nuestra imagen requiere hacer visible nuestra propuesta de valor. Para ello, debemos ser generosos y entusiastas en compartir conocimientos y experiencias que puedan contribuir a otros profesionales de la red.

Hay tres formas prácticas de aportar, con distintos niveles de complejidad. Lo primero es generar contenidos, ya sean posts o artículos que publiquemos en LinkedIn (de preferencia). Deben estar sustentados en la experiencia propia, bien argumentados y ojalá sustentados en fuentes validadas.

Otra manera de aportar es recomendar y compartir contenidos externos. En esta línea, poder compartir un artículo de prensa o un post de otro profesional, con el respectivo comentario de porqué es de valor, aporta a nuestra visibilidad y marca.

La tercera forma de construir marca en redes sociales es participar y socializar. Eso sí, siempre con la intención de contribuir y aportar. La forma puede ser comentando posts o artículos de otras personas o bien interactuando en foros, páginas o grupos de LinkedIn, por ejemplo.

Por supuesto, hay mucho más que decir respecto a los límites entre la vida privada, la libertad de expresión y nuestro perfil y desempeño profesional. Sin embargo, nos guste o no, la realidad es que cuando nos exponemos públicamente a través de medios como las plataformas sociales, estamos aportando elementos para que el resto construya una imagen sobre nosotros y, no menos relevante, estos datos permanecerán por mucho tiempo visibles y, por lo tanto, accesibles para futuros reclutadores, compañeros de trabajo o familiares.

How to use social networks to build our personal brand

On this third chapter of the “Career Development” cycle I want to tackle one topic that is a characteristic of the digitalization that dominates society, and of course the employment market: social networks. I’m talking about platforms that have changed the way in which we relate on every level, and thus, are key when trying to project our professional image and build a personal brand.

The subject of the influence of social networks in the evaluation of our employment performance and our professional profile is something complex to touch on and generates controversy. There is an open debate regarding if content shared on platforms like Facebook, Instagram, Twitter or TikTok influence the workplace. There are many cases of professionals, with different levels of responsibility and in different areas, that had to pay high prices for the publication of content that was considered inappropriate by their companies.

In fact, there are plenty of stories of people that have lost their jobs for speaking ill of the companies they work for, joking about their responsibilities or espousing commentary that ends up becoming viral.

The first chapter of this cycle was dedicated to the importance of building the personal brand for the

development of one’s career. There I talked in depth about aligning ourselves accordingly and making ourselves visible, showing our value to the marketplace. On that note, social networks are very relevant because they help us build our image for intended audiences.

Thus, I have elaborated a list of considerations that I believe are key to have social networks contribute and not hurt our personal brand.

1. The weight of our virtual footprint

The first thing to consider when opening an account within a social network, sharing content and even posting comments on open forums; is that those actions will be a part of our virtual footprint for a long time. Yes, because if two or three decades ago the errors and scandals came to light through magazines and newspapers, today they do so through social networks.

As an example, for this article I did the following exercise; I googled for sexist and racist comments on Facebook between 2005 and 2006. The search engine gave me hundreds of results.

I followed some publications of users that are still active today. If someone is 35 years old today, they were roughly 20 years old in 2005. Being realistic, it is probable that,

like most of us, there were high doses of impulsivity and spontaneity at that age, not to mention some questionable judgement or unflattering image being published. Of course we could trust that whomever sees this will contextualize things, but there is a risk that this would not be the case.

In response to this, a first step would be to perform a sort of "virtual audit". Put simply, Google your name, with different combinations, associated with your employer, your profession, etc. Then evaluate whatever comes up and if it correlates with the image you wish to portray.

From this simple exercise you can take a number of actions, ranging from trying to eliminate that content to working on your visibility with a strategy in mind.

2. Coherence of our public image

Another aspect that I have to mention is the necessity of being coherent with all our actions on social network. Well, ideally in all aspects of our life, but that is better left for another article.

We know that LinkedIn is the professional social network by excellence, and so, those who use it, usually gravitate towards it. Separately, platforms like Facebook, Instagram and TikTok have a more social, game oriented and informal orientation. Conversely, Twitter is the network of opinions and free expression. Regardless of this simplified categorization, we can't lose sight that no matter where we are, our activity must be conscious.

For example, if on LinkedIn we are working on our personal brand and express a lot of regard for teamwork and multidisciplinary teams, it would not be aligned with some form of commentary against immigration or the high presence of foreigners in the country we may make in another social network.

Lastly, if you have had an account on a social network for a long time and feel that what you may have shared or validated five or ten years ago does not represent who you are in the present, a practical solution would be to close it and setting up a new account. It's fast, simple and effective. In the end, we all have the right to change and insofar we learn and acquire experience, we change, or do we still dress with the same kind of clothes we did back in our teens?

3. Visibility with strategy

Working on our personal Brand on social networks is not so different from what companies and commercial endeavors do. If we think about it, not all are on the same platforms. The same Brand communicates differently based on the different social networks. They have a different use; for example, Twitter to get the consumer's attention, Instagram to promote the work environment or showcasing nice pictures and LinkedIn for job offers and corporate content.

So, the case for a personal brand should be similar. Beginning with our career plan, the profile we want to build and the image we want to project, we should decide on which platform to be publicly and what types of actions we should carry out.

As an example: if we are interested in working in natural resources, in leadership roles, we should work on sharing content related to those Fields. If we decide to have a public Instagram account, we could follow companies in the mentioned field and share pictures or graphic material related with the sector.

4. Administering the network's visibility

The construction of our personal brand clearly does not imply that all our life and relations should serve this purpose. It is not about that. In that regard, I am also not advocating for vanishing from all social networks and retain our LinkedIn profile just because it is a professional Network.

The idea is being able to leverage our networks in a strategic manner, having control over them and what is and isn't public. Thus, if we want to share content that is more laid back, playful or directed to close friends, we can tailor the privacy of our accounts. Instagram and Twitter offer the possibility of turning our accounts private, so only those who we previously allow can see our publications. Be careful though, that does not guarantee that the content will not be made public. There are many cases of private content being pulled from there and shared publicly.

In Facebook's case, the privacy options are numerous. We even have the option to make all our posts private. It is also possible to create friend groups so certain posts can be visible or invisible only to them.

It is a very relevant decision to have a personal policy regarding how much we want to link our networks with our work. In this sense, a recurrent conflict is "accepting" or not the friendship request from work colleagues or bosses. It is best to have a clear definition one way or the other, but considering the consequences this may cause. If we choose to have colleagues or bosses we should be that much careful about our content or put special care in the privacy previously mentioned. It is also possible to not have people from work and explain this in clear and friendly way. This last action is sensible and could still hurt people.

5. Adding value

If we seriously want to work on our personal brand on social networks, it is not enough to "like" things. Being present and positioning our brand means making our added value visible. For that, we need to be generous and enthused to share knowledge and experiences that could contribute to other professionals in the network.

There are three practical ways to contribute, with differing levels of complexity. First you need to generate content, be it posts or articles that we publish on LinkedIn. They need to be based in our own experience, with good arguments and hopefully contain valid sources.

Another way to contribute is to recommend and share external content. Sharing a news article or a post from another professional commenting why it is of value, will add to our visibility and brand.

The third way to build a brand in social networks is to participate and socialize. But careful, it should always be done with the intent to contribute or add something. It could be commenting on posts or articles by someone else or interacting in forums or LinkedIn groups.

Of course there is a lot more to say about the limits between private life, liberty of expression and our professional profile and performance. However, whether we like it or not, reality is that when we publicly expose ourselves through mediums like social networks, we are supplying elements for the rest to build and image about us, and importantly, this information will remain visible for a long time and thus, accessible to future recruiters, colleagues or family.



Nuestro futuro profesional depende de qué tanto estamos aprendiendo hoy

En este capítulo quiero enfocarme en un aspecto que es fundamental para la empleabilidad y el crecimiento profesional, tal como es el caso de la formación continua. Claro, siempre ha sido un tema clave para insertarse en el mercado laboral y permanecer en él. Sin embargo, hoy se ha vuelto imprescindible y sobre todo, requiere un nuevo enfoque, gracias a nuevas y numerosas formas de realizarla.

Lo primero que hay que decir es que en los primeros años de carrera, la formación profesional certificada, las calificaciones obtenidas y los grados tienen gran relevancia. Claro, porque ante la ausencia de referencias laborales y la falta de experiencia en el mundo del trabajo, los antecedentes académicos permiten construir un perfil y generar una imagen profesional. Sin embargo, con el correr de los años y la adquisición de más experiencia laboral, las habilidades y conocimientos van creciendo en relevancia.

Lo anterior supone repensar la forma en que vamos enfocando nuestro desarrollo, pues tal como lo he planteado en los capítulos anteriores, el desarrollo de carrera requiere de una planificación en base a un profundo auto-análisis

respecto de qué es lo que deseamos hacer y cuál es nuestra propuesta de valor. Ello, en función de los objetivos que nos vayamos imponiendo en cuanto a sector, cargo, funciones y tipo de empresa en el que deseamos desempeñarnos. En este sentido, la clave es encontrar lo que algunos llaman el *Ikigai*, o ese perfil único y que me distingue del resto.

Deberíamos cuestionarnos muy seriamente dónde estamos colocando nuestros énfasis, cómo estamos construyendo nuestra marca personal y cómo vamos a trabajar nuestra empleabilidad, a partir de nuestras competencias profesionales y sobre todo, a partir de nuestras fortalezas.

Llegados a este punto, con objetivos a cumplir, un auto-análisis realizado, fortalezas y debilidades identificadas, tendremos que darnos a la tarea de ir cerrando las brechas entre lo que poseemos y los que nos falta, especialmente en términos de conocimientos y habilidades. La idea es trabajar en base a nuestros talentos, gustos, habilidades y valores, para volvernos especialistas en un área de conocimientos. Lo que en marketing llamaría, encontrar nuestro nicho.

La educación del futuro

Un aspecto interesante que deseo analizar es lo que ha sucedido con la educación superior, a propósito de este tiempo con la epidemia del coronavirus y el aislamiento social que se necesita para controlar los contagios.

Por muchos años, las universidades gestionaron en forma muy independiente su oferta tradicional de formación presencial y los programas online. De hecho, con frecuencia la modalidad e-learning fue percibida como de menor valor, incluso con precios más bajos. En este tiempo, al igual que en el mundo laboral, las instituciones educacionales se han visto forzadas a implementar la formación online a todo nivel. Han debido montar plataformas web, contratar servicios y capacitar a sus docentes, de modo de cumplir con sus programas. Lo interesante, es que este sentido de urgencia ha sido positivo y por la fuerza de los hechos, ha cambiado la percepción de valor respecto de la educación online.

No pocos expertos están planteando un cambio radical de modelo de formación, que considere la modalidad online a todo nivel de formación, dejando la modalidad presencial solo para las especialidades o cursos que demanden la presencia física. Por ejemplo, toda la formación general y transversal, en el mundo de la ingeniería, podría ser online para muchos estudiantes. Después de todo, siendo honestos, ¿qué tanta diferencia puede haber entre la micro economía que enseña un docente y la de otro?

En la misma línea, prestigiosas instituciones como MIT, Cambridge o HARvard, han montado potentes programas de educación online, que permiten ampliar el alcance de su oferta hasta un nivel global. Ello, ha empujado a que se desarrollen cada vez más herramientas que permiten otorgar garantías respecto de la calidad del proceso educativo, incluyendo sistema de detección de plagio, monitoreo de

asistencia remota y entornos seguros de conexión. No hay duda que estamos frente a una nueva era y si hay algo positivo que nos puede dejar esta nefasta pandemia, es este tremendo salto en el ámbito de la conectividad para fines educativos y laborales.

Saber hacer y certificaciones

Un dilema que me plantean frecuentemente es cuánto valor aporta el obtener grados académicos y certificaciones. Ello, versus la posibilidad de realizar cursos específicos para especializarse. Por ejemplo, cursar un máster en Gestión Financiera o realizar cursos de finanzas aplicadas, ó, tomar un diplomado en marketing digital versus obtener certificaciones en Facebook Ads o Google Ads.

La respuesta al dilema no es sencilla y depende de cada caso, pero sí hay algunas cosas que podemos decir. Lo primero es que dependerá de nuestro plan de carrera y el curso que deseemos seguir. Si nuestra intención es movernos profesionalmente a un área muy distinta, que requiere un campo de conocimientos que no se posee, entonces, puede ser necesario tomar un programa formal que nos permita nivelar cierto conocimiento basal. Sin embargo, si nuestro objetivo es profundizar y especializarse dentro de un sector en el que ya estamos inmersos, pudiera ser más eficiente el fortalecer y adquirir conocimientos específicos.

Lo anterior es relevante porque el mercado laboral de hoy se ha vuelto muy dinámico, a la par con el desarrollo tecnológico y la transformación de las empresas. Así, los conocimientos técnicos requieren constante actualización, conforme cambian las tecnologías o se innova en los procesos. Ello implica que para mantenernos competitivos en términos profesionales, debemos estar actualizados, de modo que nuestra oferta de valor no caiga.

El desafío que enfrentamos, es que los cambios se están dando con mucha mayor rapidez y un muy amplio rango de áreas. Por lo tanto, los programas tradicionales, de la educación formal, no alcanzan a actualizarse y por lo tanto se genera un desfase entre la necesidad de formarse y la oferta académica. Pensemos en que una universidad tradicional, para cumplir los requisitos internos y externos, requerirá a lo menos dos años para poner en marcha un diplomado o bien, modificar la malla curricular de un programa existente, sea de pregrado posgrado. Eso es mucho tiempo porque probablemente cuando se logre incorporar las modificaciones, ya habrá cambiado la necesidad.

Es en este escenario, que la preocupación por la formación continua requiere de una mirada pragmática respecto de lo que necesitamos. Lo primero que debemos hacer es preguntarnos ¿cómo está aportando a mi empleabilidad mi actual trabajo?. Sí, porque debemos estar muy claros respecto de que es muy poco probable que nuestro actual trabajo nos de todos los conocimientos y forme todas las habilidades que necesitamos para nuestras metas de carrera, seguramente nos aporta en algunas, pero otras tendremos que buscar otros canales para seguir aprendiendo en forma constante.

Asimismo, con nuestro plan de carrera en mano, debemos buscar las formas de incorporar lo necesario para cumplir la metas propuestas. La buena noticia es que hoy tenemos una oferta riquísima y muy accesible para formarnos. Contamos con oferta tradicional presencia de educación, programas de e-learning, tutoriales, e-books, blogs y especialmente, esa basta videoteca llamada Youtube, donde es posible encontrar desde cursos de cocina hasta lecciones de química.

De hecho, hoy es posible encontrar ofertas de formación

muy específica en Internet, a cargo de profesionales reputados que están dispuestos a formar a otras personas bajo modalidades de consultoría o cursos personalizados. También, reputadas universidades de nivel mundial está ofreciendo cursos gratuitos y pagados, en modo online, a través de plataforma propias o colectivas como Coursera.org, Edx.org, Unimooc.com, entre muchas otras. Más aún, hay plataformas del tipo membership, en el que se paga una membresía mensual y se puede acceder a una amplia gama de cursos muy especializados. Este último modelo está muy activo en Europa y Estados Unidos, especialmente en ámbitos de contabilidad, finanzas, salud, desarrollo personal, marketing y programación. Además, en ámbitos específicos como el sector TI o el de marketing digital, existen comunidades de formación y empresas como Microsoft, Google, Facebook y otras, que ofrecen cursos de alto valor, con certificación incluida. Por supuesto, también está el modelo tradicional de una oferta de cursos especializados, a cargo de instituciones de distinto nivel, con certificaciones en modo presencial.

Por lo tanto, deberíamos cuestionarnos muy seriamente dónde estamos colocando nuestros énfasis, cómo estamos construyendo nuestra marca personal y cómo vamos a trabajar nuestra empleabilidad, a partir de nuestras competencias profesionales y sobre todo, a partir de nuestras fortalezas.

En las tres columnas anteriores hemos profundizado en distintos aspectos de la construcción de nuestra marca personal y del posicionamiento de ésta a través de nuestras redes de contactos y redes sociales. Si lo reflexionamos, en el fondo lo que estamos haciendo es visibilizar nuestras habilidades y conocimientos, por sobre nuestros diplomas o grados. Tiene sentido, porque no se extrañe si en su próxima entrevista laboral, antes de consultarle por dónde se formó, le preguntan simplemente ¿qué sabe hacer?

Our professional future depends on how much we are learning today

In this chapter, I would like to focus of Development Career cycle, I would like to focus on one fundamental aspect of employability and professional growth, which is: continuous training. This has always been a key factor if a person wanted to join and stay within the job market. Continuous training became a must, and it requires a new point of view, thanks to the several ways it can be done.

Its important to say that in the first years of someone's career, the professional certified studies, calification and achieved degrees are highly valuated. The reason why, is because due to lack of expertise and being new in the job market, this record will help us to build an interesting profile and create a good professional image. However, as long as years go by, and our expertise grows, our initial knowledge happens to be less important than our achieved expertise.

We should rethink how we see our professional growth. As we have seen in our previous chapters, the professional growth requires a plan, based on a self-test (or analysis), in regards of what we want to do and how would we bring value to it. According to the goals we set, such as desired area, level, main tasks and what kind of company we would like to join. In other words, we are looking for the Ikigai, the profile, that makes me different from the rest.

We need to make sure we understand where our emphasis is, how we are building our personal brand, and how are we going to work on our employability, from our professional skills and strengths.

Once we arrived at the point where we've set our objectives, had a self-test, identified our strengths and weakness, we will be able to move forward according to what we have and what we need, specially in terms of knowledge and skills. The main idea is to work based on our gifts, preferences, skills and values, to become specialists on a certain area. In marketing ti is known as finding our niche.

Future education

An interesting aspect I would like to analyze is what happened with our university education, the pandemic Coronavirus and isolation required to control infections.

For many years universities handled their education program offers, in two ways, presence and virtual rooms. As a matter of fact e-learning was considered as secondary option because presence classes were highly valuated, in addition, virtual rooms used to be "low-cost" compared to the traditional education. Currently, as same it happens in labor

reality, universities were also forced to adapt to the new, and education required to be virtual for all the attenders. New platforms were required, hiring new services and train our trainers. This critical scenario changed the perception we used to have in regards virtual classrooms.

Some experts consider a radical change in the way of education has been provided so far, is required. Including online classes at all levels and leaving presence classes for those that cannot be done in another way. For instance, in the world of engineering, online classes would be a great approach for most of the students, after all, how many differences would we find between the micro-economy taught by one teacher and another?

Following the same orientation, well-known universities such as MIT, Cambridge or Harvard, proposed great online programs that allowed them to have a better approach at global levels. This fact promoted the idea of getting more tools that allow the incoming for new proposals for the education process, adding plagiarism attempts detections, remote assistance monitoring and secure connection environments. There is no doubt we are facing a new era, and the positive thing about this, is our high scale growth we've done with connectivity for education and work.

Know how and certifications

One of the greatest questions I receive is how more value can I add having a university degree or certification against taking specific courses to get specialized on a certain area? For example, having a master in Financial Management, or taking courses of applied finances? taking a high degree course in digital marketing or taking any available certification offered in Facebook Ads, or Google Ads.?

The answer to this trouble is not easy and it depends on each case, however there are a few things we can say. First, it will

depend on the career development we've decided to take, and the way we want to follow. If we are willing to move to a different field than we are used to, where we have no knowledge at all, then it would be highly recommended for you to take a long-term education so you can build strong basis. On the other hand, if you are willing to dig deeper in an area where you have been developing your skills, then a good option for you would be taking certain courses to get a specialized knowledge.

This is important because the job market became more dynamic together with technology innovation and companies' transformation. Technical knowledge requires non-stop updates as long as technology evolves or innovation of processes. In order to keep the competitive level in professional terms, we must be updated, so our value offer doesn't fall.

The challenge we are facing is that changes are going fast, and more areas are getting involved. Therefore, regular education seems to be one step behind, and doesn't get to be updated enough, which raises a gap between the need to learn and academic offer. Think of any university, looking forward reach internal and external requirements, will need at least 2 years to start a degree, or reschedule the current program regardless the grade. It is too long, because once the goals are achieved, the needs will also be different.

Given the scenario we have, the spotlight of continued education should look for a pragmatic way according to what we need. As we have talked on previous articles, we should be asking ourselves the following question: how is my employability contributing to my current job? We need to have the clear idea that our first job will barely provide us all the expertise and knowledge we expect to achieve in our career goals, though it will provide some, but we will need to learn from other channels too and move on and on, constantly.

Together with our career plan, we have to identify how we are going to address what we need to meet our goals. Good news are we have a great offer available for our educational growth. We have the traditional offers on room, and also e-learning programs, virtual tutorials, e-books. Blogs and specially youtube platform where you can learn from cooking to chemistry lessons.

We can find several education offers for specific areas in internet, provided by recognized professionals that are willing to help others. In addition, well known universities are offering courses, paid and free through their own platforms or others as Coursera.org, Edx.org, Unimooc.com, etc. In addition, there are more platforms based on memberships, where you can register for a monthly subscription and access several specialized courses. This last option has been adopted in Europe and United States, orientated to accounting, finance, health, personal development, marketing and IT.

In specific areas like IT or digital marketing there are education communities and companies like Microsoft, Google Facebook among others, that offers high valued certified courses. Of course, there is also the traditional offer of specialized courses, under several institutions 'scope, with certification in classroom.

We have to ask ourselves where is our focus, how are we building our personal brand and how we are going to work on our employability, from our professional skills and above all, our strengths.

So far, we have analyzing different aspects of our personal brand building, and the position we get through our network. If you think about it, at the end of the day, we are trying to get our skills and knowledge visible over our diplomas and degrees. It makes sense, don't get surprised if in your next job interview, before talking about your studies you are ask about what you do best.



Desarrollo de competencias y habilidades blandas para el mercado laboral del futuro

En esta oportunidad abordaré un tema clave para la planificación del crecimiento profesional: el desarrollo de habilidades. Se trata de un área que ha sufrido grandes cambios en los últimos años, a la par con las transformaciones del entorno. Por ello, las habilidades profesionales que demandan las empresas tienden a distar bastante de lo que se requería hace 5 o 10 años atrás.

Para entrar en materia es necesario definir algunos conceptos. El primero es el de competencia, que corresponde a un nivel superior de capacidades para hacer determinadas tareas. Es decir, involucra la posibilidad de realizar ciertas funciones, conforme a las características particulares de cada persona, haciendo uso y combinando conocimientos duros y blandos. En segundo lugar, tenemos las habilidades, que son las destrezas específicas para ejecutar tareas en base a conocimientos y cualidades individuales. Finalmente, aunque corresponden a un nivel más profundo, se encuentran las capacidades o ser capaz, que corresponden a las condiciones naturales de

las personas para desempeñarse en determinadas áreas o realizar cierto tipo de tareas. En este último caso, estamos hablando más de talentos.

A las que antes se denominaba habilidades “blandas” se les ha rebautizado como “core skills”, para dar cuenta de que son un atributo básico para el nuevo contexto económico y laboral

A partir de lo anterior y de las columnas previas, la idea es potenciar nuestra empleabilidad -capacidad para acceder a un puesto laboral y reorientarse en caso de ser necesario- en base al desarrollo de determinadas habilidades y, en consecuencia, ser competentes en el ámbito que planeamos y deseamos.

Entonces, si ya hemos identificado nuestro perfil único, o “ikigai”, y por lo tanto hemos trazado ciertos objetivos, lo que corresponde es trabajar aquellas habilidades que nos permitirán alcanzar esas metas definidas. En este sentido, hay dos grandes grupos que debemos distinguir: habilidades

blandas o soft skills y habilidades duras o técnicas. Lo curioso es que a las primeras, durante muchos años se les llamó "blandas", sociales o incluso complementarias, porque se las consideraba secundarias y deseables, pero no imprescindibles en un profesional. Hoy, enfrentamos un escenario absolutamente distinto y a este grupo de habilidades "blandas" se les ha rebautizado como core skills, para dar cuenta de que son un atributo básico para el nuevo contexto económico y laboral. Por otro lado, actualmente se entiende que -en general- las habilidades duras o conocimientos técnicos pueden desarrollarse con mayor facilidad que las "blandas", que tienen un componente actitudinal difícil de trabajar.

Expuesto lo anterior, me voy a concentrar en cuatro de aquellas core skills que se consideran transversales para este nuevo contexto de la industria 4.0.

I. Pensamiento crítico

Entendida como la habilidad de cuestionarse la forma en que se hacen las cosas, es clave para la mejora continua y la innovación en las organizaciones. Esta habilidad implica la capacidad de pensar individualmente y evaluar situaciones con apertura y desde distintos ángulos. Se trata de ver la "big picture" y pensar fuera de los marcos establecidos, por sí mismo, y de este modo encontrar nuevas formas de hacer las cosas.

Esta es una habilidad que se entrena y se ejercita, pero no es sencillo de adquirir, especialmente para quienes han sido formados bajo esquemas rígidos de pensamiento unitario. A continuación, cuatro pasos para entrenar esta habilidad.

Aplicar una cuota de escepticismo y buscar nuevas opiniones. No podemos quedarnos con una sola opinión o fuente de información, especialmente en tiempos en que tenemos al alcance de nuestros dedos un océano

de conocimientos llamado internet. Por ejemplo, ante una noticia que nos llegue a través de redes sociales, especialmente a propósito de las fake news, se puede hacer el sano ejercicio de verificar si es cierta o si efectivamente sucedió en la actualidad o data de tiempo atrás. Aun cuando no se trate de una fake news, descubriremos que hay mucho más que lo que recibimos. Lo bueno de esto es que se vuelve "adictivo", porque es un ejercicio que nos valida como líderes de opinión ante nuestros círculos sociales y eso alimenta nuestro deseo de cuestionarlo y chequear todo. Pues bien, será cosa de tiempo para que este sano escepticismo lo apliquemos a nuestro entorno profesional y, de este modo, comencemos a buscar nuevos ángulos de análisis... el resto vendrá solo.

Ejercitar la inquietud intelectual. Ante cualquier duda o falta de claridad respecto a un tema, no se debe aceptar esa disonancia cognitiva. Anotar dudas y resolverlas es la forma de combatir la pereza intelectual y ampliar nuestras visiones.

Resistirse a los ejes dicotómicos. En contextos muy polarizados, es natural que nos veamos enfrentad@s a posturas binarias del tipo bueno-malo, lindo-feo, blanco-negro. Ante esos cuestionamientos y etiquetas, vale la pena abrirse y preguntarse qué hay entre los extremos. Aceptar solo dos posibilidades ante un dilema es el camino sencillo y no aporta a la plasticidad intelectual que requiere el pensamiento crítico.

Aceptar equivocaciones y errores. Uno de los desincentivos a pensar críticamente es que nos veremos enfrentados a cuestionamientos de nuestras estructuras mentales, bajo las cuales hemos construido ideas, paradigmas y supuestos. Por lo tanto, al abrírnos a explorar nuevos caminos, miradas e ideas, debemos asumir que podemos descubrir que estuvimos equivocad@s mucho tiempo. Aceptar esa posibilidad desde un comienzo nos ayudará a transitar el camino de la ampliación intelectual con menos conflicto emocional.

II. Creatividad

Corresponde a la habilidad de generar nuevas ideas o soluciones, lo que es especialmente valorado y necesario en contextos de alta competencia, donde las organizaciones/empresas necesitan diferenciarse. Está vinculada al pensamiento crítico, porque la amplitud de mirada abre nuevas posibilidades, pero no lo es todo. Si bien la creatividad es una habilidad propia de los seres humanos, hay distintos niveles de esta, pero a la vez sabemos que es una habilidad que se puede entrenar. A continuación, algunas recomendaciones de cómo hacerlo.

Leer compulsivamente. Conocer ideas de otros permite hacer volar nuestra imaginación, que constituye la chispa de la creatividad. No se trata de sumergirse en textos académicos o científicos, sino simplemente dejarse seducir por historias, novelas o cuentos, que nos lleven a mundos desconocidos.

Explorar más allá de nuestra zona de confort. No basta con profundizar en nuestro ámbito profesional, es necesario moverse hacia otros rubros y áreas del conocimiento. Ello contribuye a la plasticidad de nuestro cerebro y ofrece nuevas posibilidades para enfrentar los desafíos.

El hábito de aprender. Al igual que el punto anterior, aprender cosas nuevas de un ámbito distinto al habitual ayuda a nuestro cerebro a crear. Aprender hobbies o deportes, por ejemplo, contribuye no solo a enriquecer la vida personal, sino que añade conexiones neuronales que son fundamentales para la creatividad.

Ejercitar el cerebro. Hay numerosas técnicas que sirven para entrenar la creatividad en forma entretenida, entre ellas puzzles, juegos de rol, crucigramas, entre otras. Asimismo, existen ejercicios profesionales que contribuyen en este sentido, como los brainstorming o ejercicios prácticos de encontrar usos novedosos a artículos cotidianos (clips, corchetes, etc.).

III. Flexibilidad o capacidad de adaptación

En entornos dinámicos, donde el cambio es frecuente, como el de la actualidad, la flexibilidad para adaptarse y responder a nuevos desafíos, tareas o responsabilidades, es fundamental. Asimismo, la plasticidad profesional también contribuye a balancear mejor el mundo laboral y el familiar. Sin embargo, desarrollar esta habilidad no es sencillo y, por eso, a continuación entrego algunos tips que pueden ser de ayuda.

Actitud positiva al cambio. Es primordial ser receptivos al cambio y entender que junto con los desafíos también llegan oportunidades. El solo hecho de tener una disposición abierta y receptiva a los nuevos entornos nos predispone a adaptarnos mejor.

Participar en equipos interdisciplinarios. Enfrentarse a pequeñas dosis de cambio en el entorno nos hace más receptivos a los desafíos de este tipo. Por ello, participar en proyectos o equipos multidisciplinarios y extra rutina nos ayuda a identificar fortalezas y debilidades ante escenarios desconocidos.

No perder los objetivos de vista. Si ya tenemos nuestro plan de desarrollo de carrera, tenemos objetivos que cumplir. El tener esas metas siempre presentes ayuda a sobrellevar los desafíos y dificultades del cambio. No podemos perder el rumbo, y hay que tener presente que nuestros objetivos están muy por encima de los pequeños problemas de la cotidianidad.

Buscar sentido. Las nuevas situaciones tienen una razón de ser y pueden ser racionalizadas siempre. Quizás son temporales o permanentes, pero el ponerlas en perspectiva constituye un gran paso, porque nos ayuda a identificar qué habilidades necesitaremos para enfrentar los nuevos desafíos. Aterrizar las cosas y explicarlas racionalmente ayudarán a asumirlas en forma más positiva y con mayor rapidez.

IV. Enfoque colaborativo

La globalización económica ha implicado una alta movilidad laboral, lo que unido a una mayor multidisciplinariedad en los entornos laborales, exigen a los profesionales una disposición a una colaboración amplia, mucho más allá de sus pares profesionales. Es y será cada vez más frecuente que los “departamentos duros” de las empresas, como TI, contabilidad, finanzas, operaciones, pos venta, etc, dejen de ser áreas exclusivas y excluyentes, pasando a una integración mucho mayor con el resto de las organizaciones.

Probablemente, esta es una de las habilidades que sea más sencilla de trabajar, porque tiene relación con las habilidades de socialización y colaboración naturales de nosotros por cuanto somos seres sociales. De todos modos, a continuación algunas recomendaciones para fortalecer este enfoque en entornos colaborativos.

Valorar la diversidad. Entender que las miradas disímiles no compiten, sino que se complementan, es la clave para el trabajo colaborativo efectivo. No entender que las miradas distintas aportan a la cocreación puede llevarnos a caer en la distribución de funciones, pero sin colaboración efectiva.

Desapego por las ideas. La colaboración real implica abrirse a la posibilidad de estar equivocados o a que surjan propuestas distintas que lleguen a ser más efectivas que las propias. Por lo tanto, desenamorarse de las ideas o propuestas propias es clave para no caer en el bloqueo de lo colectivo.

Empatizar personal y profesionalmente. Cuando emitimos opiniones, afirmaciones o juicios, lo hacemos a partir de nuestros propios campos de experiencia, que difieren de cualquier otra persona. Por lo tanto, aceptar que otros hablen desde sus experiencias (personales, valóricas, profesionales, laborales, etc.) ayuda a entender esas posiciones e incorporarlas en el análisis. En este sentido, el escuchar activamente, preguntar y dar retroalimentación, son una buena forma de estimular y aportar al trabajo colaborativo.

Ciertamente, hay varias habilidades blandas que podrían sumarse al listado, pero creo que estas cuatro son las fundamentales para enfrentar la industria 4.0. Por otro lado, desde el punto de vista de los conocimientos técnicos, creo que lo transversal es la alfabetización digital. Me refiero a entender los entornos digitales y dominar herramientas básicas que nos permitan evaluar posibilidades y aplicarlas en nuestros ámbitos profesionales.

Hasta aquí esta entrega, esperando que sea un peldaño positivo en esta escalera de ascenso hacia el desarrollo de carrera. El próximo capítulo estará dedicado precisamente al último punto: la tecnología, un entorno inevitable.

Core skills for the future job market

We've reached chapter 5 (out of 10) of Development Career cycle, in this opportunity I will talk about a key factor for our plan and professional growth: skills development. This area had too many changes through last years, together with business transformation. Therefore, professional skills demand from companies, are way too different form what it used to be 5 or 10 years back.

We need to clarify some terms before moving forward. When we talk about skills, we are referring to what a person can do for a certain task. Depending on peoples' characteristics, are going to be the actions they take, mixing their hard and soft skills. In second place we have peoples' abilities, it is related to having a specific knowledge and individual qualities. On third place we have soft skills, those are part of people's nature, how they face any task or scenario, it's not something you can learn, it is more like a talent.

What we used to know as "soft skills" are now known as "core skills", this is to emphasize we are referring to basic attributes for the new economic and labor context.

From now on, the main idea is to empower our employability, in other words, the ability we have to get a certain job or redirect ourselves if required, based on our

skills, and consequently, being proficient in the desired and planned environment.

Once we've identified our unique profile, also known as "ikigai" and set our goals, we need to work on the skills that will let us reach our goals. Soft skills used to be secondary and desirable skills at the beginning. Today we are facing a totally new environment and what we used to know as soft skills, are now "Core Skills". Hard skills are easier to develop than core skills, because the last ones have to do with attitude and behavior.

Let's focus on 4 Core Skills required for this new industry context.

I. Critical Thinking

The ability to ask yourself how things are done, this is key for companies 'continuous improvements and innovation. Think individually, out of the box, see the big picture, find new ways of doing things.

Critical thinking is an ability you may train and practice, however isn't that easy to get, specially for those who built their basis under stark schemes and unilateral thinking.

Coming next, let's see how we can train this.

Add some skepticism and seek for new opinion. Living in the internet era, we can't dismiss other sources of information or keep just one point of view. For example, you get to see some news in the internet, at the same time you are able to check whether it is fake or not, you are able to check information and dig deeper if you want. Furthermore, when you confirm you are reading true information, after validating it isn't fake, you can even get more evidence about it, that you weren't aware before. Once you start to put this "checker" in practice you may want to do it every time. If you can do this with a new, try to move this practice to your professional environment, check, ask, re-ask, bring this healthy skepticism up, in order to get different points of view, the rest...will come along.

Crave your intellect, if you have any concern or hesitation about something, write down your doubts, and try to solve them in such way, you move away from intellectual laziness and get a new and open view.

Resisting dichotomous axes. In over polarized context we tend to be in front of binary options, good and bad, nice or ugly, white or black. Based on these labels, it's quite good to be open minded, and ask about what's in the middle of these binary options. Accepting there are only 2 answers, makes us go under an easy way, however it doesn't help our intellectual building and critical thinking, in fact, it helps the opposite.

Accept mistakes and errors. One of the greatest challenges we have is to think about our "thinking structure" where we've created our own ideas, paradigms and assumptions. Once we are open to the new, we have the chance to change our point of view, explore other options and even discover we might have been wrong for long time. Accepting this possibility from the start, will help us to walk through a intellectual opening with less emotional conflicts.

II. Creativity

It is the ability to create new ideas or solutions, which is quite valued and required in high and complex competences, where organizations/companies must offer something different. It is aligned to critical thinking, from the "open minded" sight, but there is more. Even though creativity is a particular human being ability, there are several levels, and it can be trained, follow me to the next and let's see how can we do it.

Read all you can. Know other ideas helps our imagination, the sparkle of our creativity. It's not about academic or scientist material, its about curiosity for stories, history, novels, tales, that take us to unknown worlds.

Leave your comfort zone behind. Digging deep in our professional environment is not enough, we must see different settings and areas. This practice feed our brain and get the chance to find alternatives to beat our challenges.

Learning habit. As point #2 says, learning new things from an unusual scenario helps our brain to create. Learn hobbies or sports make us grow in our personal life and also creates new neuronal connections that are key factors for our creativity.

Train your brain. Puzzles, role playing, and crosswords are good tools we have to train our brain. However, there are some professional exercises such as brainstorming and reutilize things we use in our daily basis (such as clips, socks, etc.)

III. Adaptability.

Dynamic environments, where changes are given constantly, our adaptability has a main stage. This helps us to get the best in our work/life balance. Developing this ability isn't easy, so I will share with you some tips that may help.

Be positive to changes. Give welcome to changes, try to understand that together with challenges, new opportunities arise.

Join different teams. Face little changes makes us more receptive. Joining different teams or projects, help us to identify our strengths and weakness under unfamiliar scenarios.

Keep your goals. If we already have our career plan, then we had also set our goals. Having our goals in mind, helps us to face our challenges and change struggles. We cannot lose our track; we must keep in mind that our goals are way bigger than our daily troubles.

Make sense. Things happens for a reason and can always be analyzed. Scenarios can be temporary or permanent, working on our perspective aids on identifying what is the ability we need the most, to walk through new challenges. Download the ideas and try to explain them, will contribute to assimilate them faster and positively.

IV. Collaborative approach.

Economic globalization has a straight impact to labor movement, this together with more multidiscipline within work environments, demands professionals to look for more expansive collaboration, over their professional peers. It is and will become more often that in "hard departments" like IT, accounting, finance and operations, after sales, etc. won't be exclusive anymore, and will join an integration with the rest of the organization.

This is maybe one of the easiest abilities to develop, because it is related to social skills and it's in our nature that we tend to be collaborative. Follow me in the next steps to see how we can build and make stronger our collaborative approach.

Value diversity. Understand that differences can be use as a complement not opponents. This is vital for an effective collaborative work. Otherwise, we could distribute tasks, but without an effective collaboration.

Ideas detachment. True collaboration means we are open to the possibility of being wrong about something, or to new proposals, better than ours. Don't fall in love with your own ideas, this is preventing us of falling to a massive lockdown.

Emphasize personal and professionally. Whenever we give our opinion or judgement, we do it from our own experience, and that make us different. Letting others to speak from their own experiences (personal, valuable, professional) helps us to understand those perspectives and add them into our analysis. Active listening, ask and provide feedback are good ways to feed our collaborative work.

There are more soft skills we can talk about, however I found this 4 as the most important to face the 4.0 industry. On the other hand, if we move our sight to technical knowledge, then it would be also significant to add digital literacy. I mean, understanding digital environments and conquer basic tools that allow us to evaluate possibilities and apply them in our professional fields.

So far, I hope I brought you something positive towards your career development, in next chapter I will talk about: technology an inevitable environment.



Tecnología, el reto de un nuevo entorno inevitable

Cada día vemos con más frecuencia surgir términos y conceptos asociados a los avances y cambios tecnológicos. Rápidamente, palabras como automatización, inteligencia artificial, transformación digital, robotización o virtualización, han sido incorporadas al vocabulario cotidiano. Así, se da cuenta de la serie de acelerados cambios que está viviendo nuestra sociedad y que están en estrecha relación con los saltos tecnológicos que se están dando. No cabe duda que es apasionante pensar en cómo será el mundo en unos años o décadas más, sin embargo también puede ser atemorizante reflexionar sobre qué rol podemos jugar quienes no somos nativos digitales o no estamos en la "cresta de la ola tecnológica". Más aún, discernir sobre cómo abordar este mar de tecnologías y desde dónde comenzar puede ser angustiante.

Pues bien, la noticia menos buena al respecto es que este proceso de cambios es irreversible, por lo tanto no tenemos muchas opciones y debemos acomodarnos y buscar nuestro lugar en este nuevo entorno digital. La buena noticia es que sí hay lugar y necesidad de talento sénior y de habilidades humanas que la tecnología, al menos por ahora, no puede suplir. Por ende, ya tenemos una primera línea de trabajo: o dominamos y avanzamos con la tecnología o

nos focalizamos en los aspectos que son complementarios y necesarios de proveer en estos entornos digitalizados. Después de todo, las emociones, los dilemas éticos, las percepciones subjetivas, son condiciones propias de la persona humana, que aún no son posibles de emular por parte de las máquinas. Sin embargo, cualquiera sea el camino, hay mínimos que necesitamos dominar y trabajar.

Desde el punto de vista laboral, por supuesto que la tecnología representa un desafío. Hay vasta literatura y estudios respecto de las áreas y tipos de labores que están en mayor riesgo de reemplazo por la automatización. Sin embargo, al mismo tiempo, es evidente que se abren nuevas posibilidades de desarrollo profesional. En este sentido, basta con mirar la historia. En el siglo XIX, la Revolución Industrial introdujo la mecanización y la máquina a vapor, lo que acabó con muchas ocupaciones artesanales al potenciar la producción en serie. Sin embargo, al mismo tiempo se abrieron nuevos negocios y posibilidades de desempeño a partir de las oportunidades que crearon esas tecnologías. Claro, hoy tenemos un matiz... los saltos tecnológicos son mucho más acelerados y dejan menos tiempo para la adaptación y, por lo tanto, necesitamos entender e identificar oportunidades con gran agilidad.

A modo de referencia, el informe de la OIT sobre el "Futuro del Trabajo", de 2017, ya levantaba algunas alertas sobre esta materia. Y aunque su mirada tiene más que ver con las políticas públicas, entrega muy buena información sobre cómo el mercado del trabajo está siendo y será afectado por los cambios tecnológicos de gran escala. Por ejemplo, el documento ya daba cuenta del enorme impacto de la robótica en el área de las manufacturas, cifrando en un 80% la robotización en ese rubro, con datos disponibles solo hasta 2015. En esa línea, el informe cita fuentes reputadas, como la Universidad de Oxford o PricewaterhouseCoopers, que estiman -en líneas generales- que entre el 35 y 60% de los trabajos tiene el potencial (o riesgo) de ser automatizado. Por ende, hay que preocuparse y actuar en consecuencia.

Un nuevo modelo de empleabilidad

Aunque da para un tema en sí mismo, y de hecho lo tengo agendado para más adelante, este cambio de paradigma respecto del mercado laboral conlleva una mirada nueva respecto de cómo nos podemos emplear.

Un mercado más dinámico, con mayor movilidad y cambios permanentes en la forma en que se hacen las cosas, nos debe llevar a preguntarnos cómo podemos trabajar nuestra empleabilidad. Al respecto, estoy convencida de que hay grandes oportunidades si ponemos el foco en ofrecer nuestras habilidades, lo que sabemos hacer, a quien lo necesite. En España los llaman los "autónomos", y aunque pudiera ser asimilable a ser emprendedores tiene más que ver con una apuesta por la diversidad de trabajos, poniendo a disposición aquellas capacidades que constituyen nuestro "ikigai" y que pueden ser demandas por más de un empleador. Así, ya no vendemos nuestro tiempo, sino que ofertamos nuestras capacidades para "hacer".

La gracia está en que los saltos tecnológicos permiten este tipo de modelos de trabajo. Y hay que decirlo, la pandemia por Covid-19 nos adelantó varios años en esta apertura a nuevas formas de desempeño laboral... una muestra: el teletrabajo.

Las habilidades que demanda el futuro

En esta área, hay muchísimo que decir, pero no es necesario agobiarnos por entenderlo todo. Lo fundamental es que seamos conscientes de la necesidad de incorporar ciertas tecnologías a nuestra vida cotidiana y a nuestro desempeño laboral. De hecho, la crisis sanitaria por la pandemia de coronavirus ha forzado a muchos a adoptar nuevas formas de comunicarse, de colaborar en línea y de desarrollar sus tareas habituales.

A partir de lo anterior, la pregunta es obvia: ¿cuáles son las tecnologías o servicios tecnológicos que se deben dominar hoy? Bueno, acá comparto tres áreas que considero la base para desenvolverse en este nuevo contexto del siglo XXI.

Plataformas de comunicación: Whatsapp no es suficiente para mantener relaciones laborales productivas. Hay plataformas que ofrecen funciones mucho más apropiadas para el contexto laboral. Herramientas como Zoom, Webex, Teams o Meet, posibilitan compartir contenidos durante una videollamada, transferir archivos y añadir citas al calendario o agenda. Por lo tanto, dominarlas es básico para estar insertos en el mercado laboral.

Servicios de almacenamiento y colaboración cloud: muy lejos han quedado esas salas o bodegas que poseían las empresas, con servidores de archivos donde se almacenaba la información, los sitios web e, incluso, se proveía el servicio de correo. Esa "intranet" hoy tiene usos muy acotados, porque hay gigantes informáticos que cuentan

con robustas plataformas que permiten almacenamiento y procesamiento cloud, con lo cual podemos no solo acceder a los archivos desde cualquier dispositivo con internet, sino que además trabajarlos en línea y en forma colaborativa. En consecuencia, dominar plataformas como G-Suite (Google) o OneDrive es fundamental hoy.

Seguridad informática: la complejidad del mundo tecnológico implica que no podemos desconocer los riesgos a los que estamos expuestos. Ello es especialmente relevante cuando nuestras funciones implican el trabajar con información sensible para nuestra organización. Por lo tanto, entender los riesgos a los que nos exponemos, cómo minimizarlos y cómo identificar potenciales amenazas para levantar alertas, es parte del “manual de cortapalos” de este nuevo entorno digital.

Interpretar y leer las tendencias

Un último aspecto interesante que deseo abordar tiene que ver con un tema técnico, pero que aun reconociendo mis limitaciones en este ámbito, creo que es relevante para ejemplificar cómo podemos interpretar los cambios que estamos experimentando (disfrutando o sufriendo, según prefiera). Me refiero a la irrupción del 5G, como símbolo del advenimiento de la llamada cuarta revolución industrial o la industria 4.0.

Al respecto, vale hacer una distinción que sirve para ilustrar el por qué el futuro se presenta con un alto grado de incertidumbre, incluso cuando sabemos que será hiper tecnologizado. Pues bien, el 5G es una tecnología, que gracias a numerosos atributos, como la mayor capacidad y velocidad y menor latencia, permitirá desarrollar un montón de servicios y masificar otros; por lo tanto, no confundir tecnología con servicios o usos de ella.

Por ejemplo, distintos informes de compañías reputadas, como Ericsson, Huawei, Nokia o Cisco, por mencionar algunas, plantean una revolución en cuanto a la telemedicina efectiva, con cirugías a distancia, coches autónomos, ecosistemas digitales en las calles o control a distancia de operaciones críticas de nivel industrial. Más allá de los casos concretos, que por cierto son interesantes, las grandes empresas y los expertos coinciden en que las posibilidades para desarrollar nuevos negocios, servicios y aplicaciones en base a esta tecnología, son prácticamente infinitas. Ese es el cambio que viene; no se trata de una tendencia lineal y fácilmente predecible, sino de avances exponenciales a los cuáles nadie puede seguir el ritmo, pero que abren grandes oportunidades.

De esto se trata cuando hablamos de asimilar la digitalización y adaptarse a un entorno que está cambiando y tendrá transformaciones aún más potentes. Entender los drivers que están moviendo al mundo en el ámbito tecnológico y las macrotendencias es lo básico para mantenerse vigentes en siglo XXI. No necesitamos ser programadores, geeks o early adopters de la tecnología, pero sí requerimos aceptar y aprender respecto de las cuestiones fundamentales en torno a estos cambios a todo nivel.

Technology – The challenge of an inevitable environment

We can see how often we use new terms and concepts based on technology's evolution. Words as automatization, artificial intelligence, robotics or virtual, became part of our daily speech. Social changes are related to technology evolution. It can be quite amazing if we dare to think about how our world could be in about 10 years or more, however for those who aren't part of the digital generation, it can sound terrify. Identifying how can we dive into technology and where can we start from may be distressing.

This is an ongoing change, the evolution is inevitable, therefore the only options we have is to get adapted and find our place in the digitalized world. Good news are that there is place and the need for senior skills and human abilities cannot be replaced, at least, not for now. So far, we have two possible options, we can conquer technology, or we can focus on those areas that are complemental and required in digitalized environments. After all, emotions, ethics, perceptions are essentially human conditions that cannot be replaced by any machine. Whatever the road we chose, there are some things we need to learn and work.

Technology represents a huge challenge towards labor perspective. There is little information about areas and jobs that might be in risk due to automatization. However, we

can see that several opportunities are open to professional development possibilities. We can look back in history (XIX century) and see that after Industrial Revolution, mechanization and steam machine were installed, put in jeopardy to handmade jobs, and serial production took a central place instead. However, at the same time, new business came abroad, and several developing alternatives were raised together with new technologies. Today technology upgrades happen so fast, that we have little time to adapt ourselves, the key is understanding and identifying opportunities as fast as we can.

As a reference, on 2017 OIT released a document about "The future of work", the information was related to public politics, and how job market would be affected by high scale technology evolution. For example, robotics had a direct impact over manufacture, according to the information recorded by 2015, robotics raised an 80%. Following the same line, well known universities like Oxford or PricewaterhouseCoopers expects 35% - 60% of jobs will potentially be automatized, therefore we have to act accordingly.

New employability model

I have scheduled a new release related to paradigm shift towards job market, how we can look at it from a different perspective and how can we offer.

A dynamic market, with higher mobility and permanent changes in the way things are done, must take us to the following question, how can we work on our employability? I am positive there are great opportunities if we focus on offering and our skills, knowhow, to whomever need them. In Spain we use the term "freelance", and even though it can be similar to entrepreneur, it has more to do with a bet made to jobs diversity and offering what we know as our "ikigai", that may be required from more than one employer. This way, we wouldn't be giving our time for sale, instead we would be offering our skills.

Technology upgrades allow this kind of jobs. And we must admit, Covid-19 pandemic, moved us years ahead in the new ways of working development, one fact: home office.

Future's skills demand

We could say a lot of things about this area, however there is no need on understanding it all. We must realize how much is required from technology in our daily basis and job development. As a matter of fact, Covid-19 health crisis forced the arisen of new communication ways, online collaboration, and developing daily tasks.

Based on all this, the question is quite obvious: Which technologies or technology services should be ruled today? I am happy to share with you, the 3 alternatives I find outstanding in this XXI century's new context.

Communication Platforms: Whatsapp isn't enough for keeping productive labor relations. There are better platforms

that can be used in this context. Tools like Zoom, Webex, Teams or Meet, allows sharing any content during a videocall, files transferring, adding schedules or calendars. Ruling any of these tools is key to be part of this market.

Storage services and cloud collaboration: Companies' warehouse seems to be so far now, with those file servers, where information was saved in web sites, and email service was even provided. That "intranet" is currently barely used, since IT giants has strong platforms that allows storage and cloud processing, those not only we can access from any other device, but also, work online and collaboratively. Consequently, ruling G-Suite (Google) or OneDrive platforms is vital today.

System security: We must be aware of tech world risks. Specially when our daily tasks include sensitive records for our organization. We must understand the risks we may take, how to minimize and identify potential threats to alert, is part of the "woodchucks' guidebook" of this new digital environment.

Interpret and read trends

One last topic I would like to share is more aligned to technical matters, I'm aware this is not my field, but I find interesting how can we read the changes we are facing (enjoying or not). I am talking about 5G irruption, as the incoming fourth Industrial Revolution symbol, also known as 4.0 Industry.

We need to understand why the future is perceived with some uncertainty, even though when we are positive it will be highly technologized. Many attributes will be provided from 5G technology, for instance, more capacity, faster and less latency among others, it will allow multiple services development and some others massively. Try not to mess technology with the uses we give, or the services provided by it.

Well known companies like Ericsson, Huawei, Nokia or Cisco, propose an effective virtual medicine revolution, remote surgeries, automatic cars, digital urban ecosystems, remote control of critical industrial-level operations. Above and beyond of particular cases, which by the way they are quite interesting, great companies and experts agree that chances of developing new business, services and applications based on this technology are infinite. This is the incoming change, it's not a straight trend, and predictable, but fast progress which are hard to follow, offering great opportunities.

This is what we are referring to when we talk about digitalization and adapting to the new and ongoing changing environment, transformations will be even more powerful. Understanding the way drivers are handling our tech-world and macro trend is vital to keep aligned to XXI century. We don't need to be programmers, geeks or early adopters to technology, but yes, we need to understand and accept what matters to this kind of changes at all levels.



Comunicación y habilidades sociales – La clave para “vender” mi habilidad

Durante los anteriores capítulos de este ciclo de “Desarrollo de Carrera para la Industria 4.0”, he puesto especial énfasis en la necesidad de desarrollar o potenciar las habilidades blandas, llamadas ahora “core skills”. Se trata de destrezas que están siendo demandadas como un imprescindible por parte de las empresas, incluso por encima de muchas habilidades técnicas. La razón de ello está en que las “core skills” son mucho más difíciles de trabajar e involucran un componente actitudinal, en el que las compañías tienen muy pocas posibilidades de influir. En cambio, las competencias técnicas siempre, o casi siempre, se pueden formar y adquirir con mayor rapidez si se cuenta con cierta base de conocimientos.

Una de las habilidades esenciales para la empleabilidad es la comunicación efectiva. Hablamos de una capacidad humana básica, la de comunicar; no obstante, hacerlo efectiva y estratégicamente no es sencillo. Sin embargo, contar con esta habilidad es fundamental para el desarrollo de carrera y para gestionar nuestra empleabilidad.

Como lo he señalado en capítulos anteriores, debemos identificar nuestro perfil único, dado por ese conjunto de características que nos permite ofrecer un valor distintivo

al mercado laboral. Pues bien, contar con ese perfil no es suficiente. Hay que saber comunicarlo o “venderlo” a nuestro futuro empleador, socio o financista. Por lo tanto, lo que les quiero proponer en este artículo es construir su propia voz, junto con identificar sus fortalezas y debilidades comunicacionales, y trabajarlas para mejorarlas y potenciarlas.

Comunicar requiere pensar el contenido que se va a entregar en función de quién lo va a recibir. No se puede entregar el mismo mensaje y de la misma forma a destinatarios distintos y esperar el mismo efecto o resultados.

Un poco de teoría sobre comunicación humana

Los especialistas en comunicología han desarrollado distintos modelos que permiten entender el proceso de comunicación, sus complejidades y cómo potenciar la efectividad de un mensaje. La literatura y estudios al respecto son abundantes y apasionantes, pero acá -muy arbitrariamente- pretendo hacer una aproximación práctica, aplicada al mundo laboral y consistente con esta serie de entregas.

Para entender la comunicación conceptualmente, voy a abordar un modelo básico propuesto por David K. Berlo, destacado teórico y académico estadounidense, considerado uno de los padres de las ciencias de la comunicación. Este modelo -en términos muy simples- establece que cuando se pretende comunicar, se involucran principalmente cuatro factores: un emisor, un mensaje, un canal y un receptor. Así, en términos sencillos, lo que tenemos es a "alguien" que transmite "algo", a través de algún "medio", a "alguien". En esta línea, la efectividad de ese mensaje, es decir para que se cumpla el propósito o intencionalidad del emisor, dependerá de la capacidad del receptor para entender (decodificar) el mensaje, lo que implica que el emisor debiera diseñar este en función de quién lo recibirá.

Siguiendo la línea teórica para profundizar y entender mejor las bases de una comunicación efectiva, vamos a recurrir a otro de los comunicólogos pioneros en el estudio de la comunicación humana, Harold Laswell, quien propuso un modelo que contribuyó significativamente a entender el complejo proceso de la comunicación humana. Así, Laswell identificó cinco elementos que intervienen en el proceso comunicacional y que debemos considerar para ser más efectivos. Primero, un emisor que desea entregar un mensaje a un receptor, para lo cual debe escoger un canal (voz, escritura, señales, etc.), generando un efecto. Lo interesante es que, al igual que D. Berlo, acá también se establece que la comunicación tiene un propósito, una intención; sin embargo, se añade que todo acto de comunicación tiene efecto, sea el buscado por el emisor u otro.

En simple, el modelo de Laswell se resume en cinco preguntas concatenadas: ¿quién? dice ¿qué?, ¿a quién?, ¿a través de qué medio? y ¿con qué efectos?

Por lo tanto, y para salir de la teoría, a esta altura debiéramos tener claridad respecto a que comunicar requiere pensar el contenido que se va a entregar en función de quién lo va a recibir. No se puede entregar el mismo

mensaje y de la misma forma a destinatarios distintos y esperar el mismo efecto o resultados.

Si llevamos esto al plano de la empleabilidad y el desarrollo de carrera, comunicarnos adecuadamente nos permitirá concretar nuestros objetivos, aprovechando cada oportunidad que tengamos para entregar el mensaje preciso, con la información adecuada y en el estilo que más se ajuste al propósito buscado. En este sentido, la forma en que ofrecemos nuestros talentos y habilidades variará conforme a quién tenemos en frente, al tipo de industria, a las características de la organización, al puesto al que se aspira, a las funciones a desempeñar e, incluso, a las circunstancias en que se desarrolle la conversación o entrevista. Esto también aplica para acciones de networking o creación de redes de contacto, o para el caso de emprendedores que necesitan buscar financiamiento o apoyos de algún tipo.

Cuando se practica la escucha activa, además de ser la genuina expresión de comunicación, también estamos validando a nuestro interlocutor o audiencia.

Cinco factores para una comunicación efectiva aplicada a la empleabilidad

1. Mirada estratégica. Investigar y planificar son la base para una buena comunicación. Ello, porque en la medida que somos capaces de descifrar y entender los factores que están involucrados, podremos aproximarnos mejor desde el punto de vista comunicacional. La gran ventaja que tenemos actualmente es la enorme cantidad de información disponible sobre organizaciones y personas. Por lo tanto, al enfrentar un momento donde deberemos "vender" nuestro perfil profesional, tenemos que hacernos, a lo menos, las siguientes preguntas:

¿Quién es el destinatario? En este sentido, conocer su trayectoria profesional y algunos aspectos de su

personalidad nos ayudará a entender las motivaciones, intereses y “activadores” de nuestro destinatario. Por ejemplo, si estamos frente a alguien con un perfil centrado en la productividad, nuestro mensaje tendrá que ser abundante en cifras y datos concretos, el vocabulario a emplear será rico en conceptos como eficiencia o mejora continua, y destacaremos aquellos aspectos de nuestro perfil y carrera que hagan más sentido con logros y resultados obtenidos. Si además averiguamos que nuestro entrevistador gusta de algún deporte, podríamos conectar utilizando ejemplos o conceptos relacionados con la disciplina de su interés, así captaríamos su atención y sería más fácil representar ideas específicas.

¿Cómo es la organización y la industria? Revisar los sitios web, las memorias corporativas y cualquier otra fuente de información sobre la organización a la que apuntamos, nos permitirá entender cuáles son los objetivos de la organización y cómo es su cultura. Así, podremos no solo saber si realmente nos interesa ingresar a trabajar ahí, sino que además podremos priorizar aquellas habilidades nuestras que hacen “match” con los objetivos corporativos. En la misma línea, comprender la industria donde se inserta la organización nos ayudará a interpretar el contexto, los desafíos y las tendencias que influyen en la organización.

2. Pensar el mensaje. Un mismo contenido o mensaje tiene múltiples formas de ser entregado. No solo en cuanto lo que se dice, sino a cómo, el medio que se usa y la oportunidad, entre otros factores a tener en cuenta. Si lo llevamos a la vida cotidiana, quienes tenemos hijos(as) de distinta edad nos vemos enfrentados a enseñarles o reforzar hábitos, valores o conocimientos, permanentemente. Sin embargo, no lo hacemos de la misma forma, porque sabemos que la edad y sus personalidades son distintas y, en consecuencia, recurrimos a diferentes estrategias para asegurarnos de que entiendan e internalicen lo que les decimos. Esa aproximación a la comunicación es clave en todas las relaciones humanas. Sin embargo, no es sencillo trabajar

este aspecto de la comunicación. Lamentablemente, no es una práctica extendida el diferenciar los contenidos y estilos de mensajes, según quién los recibirá.

Por lo anterior, si logramos desarrollar el hábito de pensar nuestros mensajes y adaptarlos de acuerdo a quién los recibirá, estaremos logrando una ventaja que aumentará la efectividad de nuestra comunicación y mejorará ostensiblemente nuestra empleabilidad.

Un detalle que no puedo dejar pasar es que cuando me refiero al mensaje, no estoy hablando solo al contenido verbal (palabras), sino también a los aspectos no verbales. Está demostrado que entre un 70% y 90% de la efectividad de un mensaje radica en los aspectos no verbales, es decir, postura corporal, gesticulación, mirada, voz y apariencia, entre otros factores. En consecuencia, pensar el mensaje también tiene que ver con cómo nos presentamos, considerando a quién se tiene enfrente, y no solo centrarnos en el “qué” decimos. En este sentido, el look adecuado, el vocabulario correcto y el estilo de conversación apropiado, serán claves para que el contenido o la información que estamos aportando logre su propósito.

3. Escucha activa. Hay una diferencia fundamental entre oír y escuchar. Mientras el primero dice relación con una capacidad sensorial de percibir sonidos, el segundo se relaciona con la habilidad para interpretar y darle sentido a lo que se oye. Por lo tanto, escuchar implica involucrarse en la comunicación con otros y, con ello, interpretar adecuadamente lo que nos dicen, por qué lo dicen y desde dónde lo dicen (qué experiencias están detrás). Cuando se practica la escucha activa, además de ser la genuina expresión de comunicación, también estamos validando a nuestro interlocutor o audiencia. Adicionalmente, comprometernos en la comunicación interpersonal nos permite obtener información valiosa sobre el destinatario para poder usarla y mejorar la efectividad de nuestros mensajes.

Respecto a lo último, podemos recurrir a algunas técnicas de la oratoria que frecuentemente vemos en líderes sociales y políticos. Por ejemplo, utilizar expresiones que dijo la "contraparte" para validar el mensaje propio o ejemplificar con casos que "tocan" a la audiencia. En este sentido, tenemos expresiones como "tal como usted ha dicho... y por ello considero que...", "coincido en la importancia de la responsabilidad y por eso yo...".

Por lo tanto, vemos cómo la escucha activa se relaciona con la mirada estratégica, pero en tiempo real. Cuando validamos a nuestro interlocutor, en este caso un entrevistador para un cargo, y pensamos no solo en qué nos pregunta, sino el por qué lo hace y desde dónde lo hace (desde su cargo, interés personal, curiosidad, para relajar el ambiente, etc.), podemos "formatear" nuestros mensajes o respuestas para que sean mejor recibidas y, por lo tanto, más efectivas.

4. Feedback permanente. Tanto en una entrevista laboral como en una conversación cotidiana o en un diálogo de negocios, "alimentar" la conversación es fundamental. Esto quiere decir que debemos hacerle saber a nuestro interlocutor (destinatario) que le estamos siguiendo su idea y que estamos interesados en lo que nos dice. Consideremos que estudios en psicología y comunicología han demostrado que aunque racionalmente no lo notemos, nuestro cerebro va descifrando la comunicación no verbal y paraverbal para identificar el nivel de compatibilidad entre lo que pensamos, creemos y sentimos, con lo que nos están diciendo o lo que estamos viendo. Todos, en algún momento, hemos quedado con una "sensación" negativa tras una conversación o negociación sin que se diera discusión o diferencia de opiniones. Así, aunque no lo deseemos, e incluso no intencionadamente, podemos generar la idea en nuestro

interlocutor de que no nos interesa o no nos agrada lo que dice. Vale aclarar que no se trata de interrumpir permanentemente, pero sí de usar algunas acciones que contribuyen a transmitir compromiso con el diálogo. Por ejemplo, podemos pedir más detalles de algo, consultar sobre algo en específico que no nos ha quedado del todo claro, usar expresiones de confirmación como "ya", "que bien", "mira", "que bueno", etc.

5. Consistencia. El enfatizar ciertos aspectos de nuestro perfil o carrera, o incluso omitir algunos cargos o experiencias, cuando se posee trayectorias muy extensas, no debe llevarse al extremo. En mi experiencia con headhunter, he visto casos de candidatos(as) que han postulado a cargos en distintas oportunidades. Y claro, de no ser por nuestra base de datos, hubiese sido difícil identificar que se trataba de las mismas personas, porque se han alterado de tal modo las informaciones que no hay consistencia. Por lo tanto, en este sentido, siempre debemos procurar que nuestros antecedentes sean consistentes en el tiempo. No olvidemos que las personas solicitan referencias a conocidos o ex empleadores, consultan las redes sociales, buscan en internet, etc. Y si lo que encuentran dista mucho de lo transmitido en una entrevista personal o en el CV, entonces se generarán muchas dudas... y razonables. Y como dice un refrán, "ante la duda, mejor abstenerse".

Finalmente, además de reforzar la idea de pensar estratégicamente nuestra comunicación y alinearla con nuestros propósitos de desarrollo de carrera, no puedo dejar pasar la dimensión ética. Sí, porque enfatizar no es lo mismo que falsear, y la forma o estilo en que nos comunicaremos no es equivalente a manipular. La efectividad de la comunicación debe ser coherente con la realidad. Así, por muy efectivos que seamos al presentarnos como

colaborativos o innovadores, llegando incluso a convencer a quien nos entreviste, si en los hechos no lo somos, además de perder credibilidad, tarde o temprano perderemos el puesto. Muy probablemente, la mayoría ha escuchado alguna vez la expresión "es que se vendió muy bien, por eso lo contrataron". De eso se trata, de "vender" nuestras habilidades reales, no aquellas que no poseemos o que sabemos que el cargo requiere y que ilusamente pensamos que podemos obtener en el corto plazo.

Communication and social skills – key for my skill selling

During my previous chapters of this “Career Development in the 4.0 Industry” cycle, I’ve emphasized the need of developing or enhance our soft skills, also known as “core skills”. Abilities that are highly required from companies, in some cases, even more difficult to have than technical skills. The reason for this, is “core skills” involve an attitudinal component, in which companies has no influence. On the other hand, technical skills are always, easy to train and gain, as long as we have certain knowledge basis.

One of the fundamental skills for employability is the effective communication, also known as “Storytelling”. Communication is a basic human attribute but doing it effective and strategically isn’t easy. Being a storyteller, is key for our career growth and employability.

As mentioned in previous chapters, we must identify what’s our Ikigai. We must also know how to “sell” our unique profile or Ikigai to our future employer, partner or financier. Therefore, there are some recommendations I would like to share, looking forward building your own voice, along with identifying your communication strengths and weakness, work them to improve and enhance them.

Communication requires think about the content you want to give and who will be the audience. You can’t deliver the same message to different audiences and expect the same outcome.

About human communication theory

Communicology specialists have developed different models that allow understanding the communication process, its complexity and how to maximize the effectiveness within a message. There is a lot of available information related to this subject, but in the next few chapters, I would like to make a practical approach, applied to the world of work, accordingly with this series of deliveries.

In order to understand communication as a concept, I will take David K. Berlo’s pattern, well-known academic born and raised in North America, consider as one of Communication Science’s father. This pattern confirms basically, that when communication happens, four main factors are on stage: a transmitter, a message, a channel, and a receiver. So, in other terms, we have a “who” delivering “something” in some “way” to “someone”. In order to deliver accordingly, transmitter’s purpose or intention,

receiver's interpretation will be in jeopardy, being challenged to crack the message, at the same time the transmitter is challenged to design a message tailor-made to who will receive it.

In order to have a better understanding of storytelling basis, we'll follow this theory, in addition we will also review Harold Laswell's investigation, human's communicology pioneer, who's contributions helped understanding human's communication process, H. Laswell's pattern was significantly important. He identified five elements during communication process we should consider to be more effective. First, a transmitter, who is willing to deliver a message to a receiver, they should choose a channel (voice, written, signs, etc.), triggering an effect. As same as D. Berlo, communication happens because it has a purpose, an intention; however, the fifth factor indicates, that whenever communication happens there is an effect, however, transmitter expectations aren't guaranteed.

If we drive this concept to employability and careers' development road, having an appropriate communication would enable us reaching our purposes, following our goals, taking every opportunity to deliver our message effectively, with the right information, and designed to purpose. So, regarding who we are referring to, kind of industry, organization standards, expected role, tasks, and even interview's context. This is a call for networking too, contacts' web creation, for entrepreneurs looking forward sponsors.

When you practice active listening, besides being the genuine expression of communication, we are also accepting our listener or audience.

Five effective communication factors, applied to employability

1) Strategic view. Research and planning are solid basis for a good communication. As long as we get better decoding which factors are those, we will get closer from a communication perspective. Having so much information available about organizations and people put us in advantage. Whenever we need to sell our Ikigai, we should ask ourselves the following:

Who is the receiver? Knowing their background will help us understanding what motivates that person, what interests do they have. For instance, if we are sharing some time with someone who is focused on productivity, our message should contain facts and figures, highlight our success and constant enhancements. Adapt our speech to our listener interests, so we caught their attention and will be easier to share our ideas.

How organization and industry are? Make a research in web sites or any source of information we find about the company we are interested in. We will be able to understand it purposes, goals and culture. We will be able to prioritize our skills according to those matching company's goals. Understanding the kind of industry will help us identifying the context, challenges, and trends influencing the company.

2) Think the message: One message can be delivered in several ways. It's not only about "what" we want to say, there is also a "how", the channel we use, and the opportunity among other factors we should consider as well. For those who are raising child, we face different values, habits and knowledge. We don't do the same for

all, because we understand that ages and natures aren't the same neither, so we seek for different sources and strategies, depending on our audience, and making sure they will get exactly what we tend to communicate. If we think about the message and adapt it according to the receiver, our effectiveness will be higher and will also contribute to our employability. A message has verbal and non-verbal information. It has been revealed that the effectiveness in our message depends on a 70%-90% non-verbal communication. Our body language, voice, look, gestures among others. So, thinking about the message, is also thinking about whom I am going to talk to, and the way we introduce ourselves, will be key factor for our message effectiveness.

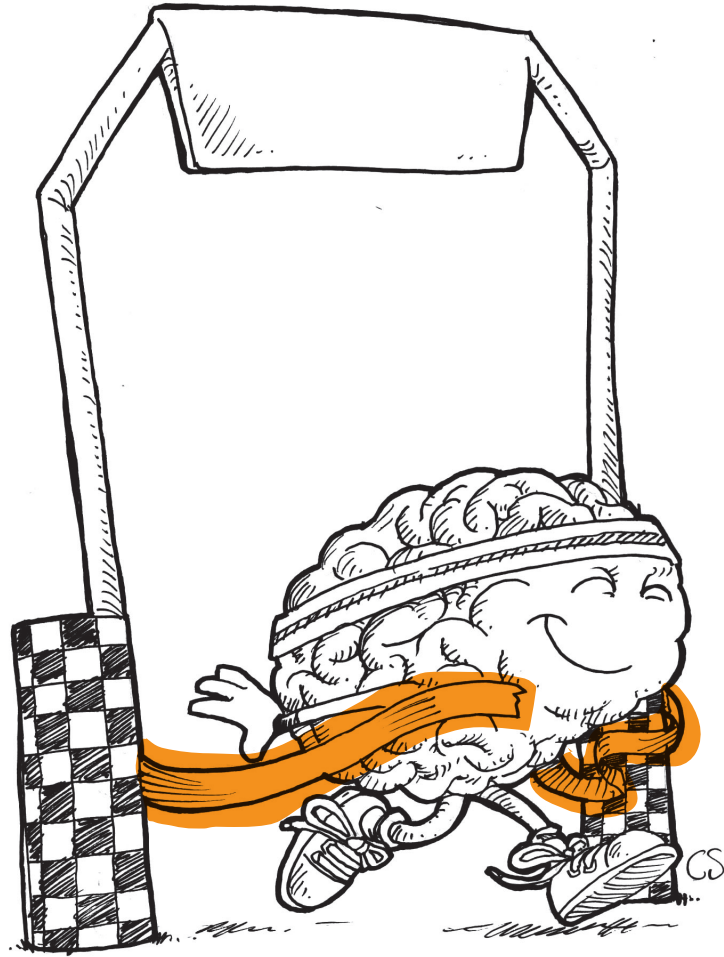
3) Active Listening: Hear and listening aren't the same. Hearing is the ability of perceiving sounds, while listening involves an understanding of what was said. Listening is given within a communication, understanding what it is said, why and in which context. When we practice active listening, we are validating our audience. We can also take some information about our listener and use it in our favor while communication happens. Empathize our message with our listener's, like politicians do. So, when we validate our listener or audience, we are not just listening, but we are understanding a context, why they ask certain questions, why they act in some way, we will be able to reboot our messages and make sure they are delivered according and effectively.

4) Permanent Feedback. Regardless the scenario we are in, feeding our communication is very important. We should make sure our listener knows we are following their idea and show our interest. Even when if don't realize it, our brain decodes all messages, identifying non-verbal languages, this exercise recognizes compatibility to what we think, feel, believe, what we are being told or watching.

All of us had a "bad feeling" about an argue or discussion. We can generate the idea in our interlocutor that we are not interested or do not like what he says. It is not about permanently interrupt our talker, but we can do better by asking more details, or specific aspects that weren't clear, use positive expressions like got it, good, cool, etc.

5) Consistency. Emphasizing certain aspects of our profile or career, or even omitting some positions or experiences, when we have very extensive careers, should not be taken to the extreme. Based on my headhunter experience, is hard to identify when someone applied to different roles, thanks to our data base, we realized sometimes a person may have different resumes. In other words, this shows lack of consistency. We need to make sure our background is consistent through time. Bear in mind we have social media, and if someone looks for our information, it is available. So, we must be as clear as possible and avoid other's doubts.

Think our communication strategically, align it to our career purposes and also make it ethically. Emphasizing is not the same as falsifying, the way or style in which we will communicate is not equivalent to manipulating. Our words must be coherent with reality. No matter how good we are introducing ourselves as collaborative or innovators, or even convincing whomever the interviewer is, if our facts contradict us, we will sooner or later lose our credibility and position. We must know how to sell our skills, those we have, not those we miss or are required for the job.



Ejercita el cuerpo como la mente, regula tu energía y tus emociones

Hemos recorrido un largo camino de recomendaciones sobre cómo desarrollar nuestra carrera, incluyendo el desafiante contexto actual y por supuesto, la denominada "Revolución Industrial 4.0".

A modo de recuento, en las primeras 7 columnas hablamos de Marca personal, Redes de contacto, Uso de redes sociales, Aprendizaje continuo, Desarrollo de competencias y core skills, Incorporación de habilidades tecnológicas y sobre cómo Mejorar nuestra comunicación.

Ahora llegamos ahora a un aspecto más personal, que implica conectarnos con nuestras emociones y buscar el bienestar. No importa lo que hacemos o en qué consiste nuestro trabajo, no podemos hacer nada sin salud y sin la energía necesaria para sacar adelante nuestros proyectos.

Son las situaciones difíciles las que nos ponen a prueba, las que nos impulsan a esforzarnos al máximo, las que nos exigen que seamos sinceros con nosotros mismos y que seamos profundos en nuestros intentos.

A modo de contexto, podemos analizar algunos datos reveladores respecto de cómo se equilibran el aspecto laboral y el personal. El OCDE Better Life evalúa distintos aspectos de la calidad de vida de los ciudadanos que viven en países que pertenecen a la OCDE. Entre los aspectos que se consideran está el "balance vida-trabajo", que da

cuenta de la importancia de lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria. Entre los países que dedican más tiempo al trabajo y por tanto, menos tiempo al cuidado personal y ocio, con datos de 2019, están en primer lugar Turquía, con un 33% de personas que trabajan sobre 50 horas semanales, seguido de dos países latinoamericanos: México (29%) y Colombia (33%). En tanto, Chile se encuentra en la posición 12, con un 9,7% de personas que dedican al trabajo más de 50 horas por semana.

A partir de lo anterior, me he propuesto abordar diferentes aspectos que necesitamos tomar en cuenta para trabajar nuestra energía y armonía interior. Son cosas que probablemente conozcan o sobre los que han escuchado. Sin embargo, es relevante trabajarlos porque les puedo asegurar que juegan un papel fundamental en cómo nos sentimos y, por lo tanto, impactan nuestro desempeño laboral.

Iniciemos con las emociones y una forma gráfica de entrar en materia es con la película de Pixar, Inside Out (y para aquellos que no la han visto, se las recomiendo para ver en familia). En este filme animado se representan nuestras emociones, desde el cerebro, como si tuvieran el control de nuestro cuerpo. Así, ellas son las que nos hacen sentir, movernos, alegrarnos, y activan distintos tipos de conductas. Bueno, sabemos que las emociones son mucho

más complejas que la representación en esta película. No obstante, considero que es un muy buen ejemplo del impacto que tienen en cómo abordamos los problemas o situaciones complejas en nuestra vida.

Efectivamente, muchas veces podemos sentirnos prisioneros de las emociones e incapaces de salir adelante porque nos superan o nos paralizan en muchos sentidos. En este sentido, el bienestar tiene que ver con poder regular y gestionar nuestras emociones y así obtener la energía necesaria que nos permita desarrollarnos.

En tiempos difíciles...

Muchas gente ha dicho en estos días que en tiempos difíciles sacamos lo mejor de nosotros, y eso ¿qué significa? ¿que lo mejor estaba guardado? ¿que no lo usábamos?. Esa aseveración esconde una realidad interesante. Muchas veces vivimos solo en la superficie de lo que podemos ser y hacer, siempre en nuestra burbuja de la comodidad de lo conocido y de lo que se supone debemos hacer. Sin embargo, son las situaciones difíciles las que nos ponen a prueba, las que nos impulsan a esforzarnos al máximo, las que nos exigen que seamos sinceros con nosotros mismos y que seamos profundos en nuestros intentos. Por eso es que somos capaces de ver cosas que antes no veíamos, de no paralizarnos por cosas que antes nos mortificaban, o de aprender cosas que teníamos pendiente por largo tiempo.

Por eso la invitación es a inyectar entusiasmo, a no dejar relegado una vez más ese sueño de aprender algo nuevo, de empezar a escribir, de hablar más, o hacer algo que siempre quisimos hacer. Sea lo que fuere, hay que ponerse en marcha con una mirada positiva ante las cosas.

Siempre he sido una convencida de que si trabajamos en algo que nos apasiona y profundizamos en ello, podremos obtener lo que queramos. Muchas veces las limitaciones nos

las ponemos nosotros mismos, con excusas de distinto tipo como lo difícil de hacer algo, o la falta de experiencia, la escasez de tiempo, etc. Entonces, ¡basta de justificaciones y vamos a ponernos en marcha!. Si no tomamos acción, nos quedaremos paralizados a la espera de que llegue el momento perfecto para que nuestros sueños ocurran. Las metas que se cumplen son las que vienen de nuestro trabajo y esfuerzo. No hay camino fácil, sino el que nos proponemos, recorremos y construimos, con perseverancia y sentido de propósito.

A partir de estas reflexiones, quiero compartir algunas recomendaciones de actividades que pueden ayudar a equilibrar la mente y el cuerpo, para poner lo mejor de nosotros mismos al servicio de nuestros sueños:

1.- Hacer deporte o alguna actividad física

Es como la recomendación clásica del doctor de cabecera, que siempre nos ha dicho que el deporte resuelve un montón de nuestros problemas. Y es cierto, la actividad física no solo mejora nuestro estado físico y nuestra salud en general, sino que aumenta nuestra energía y robustece la salud mental. También nos permite dormir mejor para recuperarnos del desgaste diario.

No se trata de hacerse maratonista o inscribirse en una disciplina muy compleja. La idea es ponerse en movimiento o encontrar algo que nos guste hacer y que nos mantenga activos.

Salir a caminar, por ejemplo, es algo sencillo que muchos de nosotros podemos hacer. Y aquellos a los que las restricciones de la pandemia lo permita, incluso podrán disfrutar de sentir la sensación del viento o del sol, y de variar el entorno.

En mi caso, hace solo unos pocos años empecé a hacer pilates, y me fui encantando con esta disciplina. Y en la actualidad, a pesar del encierro, sigo clases online para no dejar de hacer algo que me gusta y que siento que me hace bien.

Por lo tanto, la invitación es a bajar las horas frente al computador y ponerse en movimiento. Así nos revitalizan y contamos con más energía para trabajar en nuestros grandes objetivos.

2.- Alimentación sana y balanceada

Otro punto que puede recordarles la visita al médico. Y créanme, esta recomendación no tiene nada que ver con estilos de alimentación o de dieta porque no soy experta en ninguno de los anteriores. Pero se trata de darnos las pausas diarias adecuadas para alimentarnos bien. He escuchado de mucha gente que tiene tanta carga de trabajo en estos días que se salta comidas o que come cualquier cosa envasada frente al computador. En la urgencia de un día ok, pero esto no puede ser un hábito.

Debemos hacer las pausas adecuadas para comer y si tenemos la oportunidad ahora que estamos más en casa, aprender a cocinar cosas que nos gusten, que nos permitan disfrutar de esos sabores que alegran el corazón y que quizás nos evoquen momentos felices de la infancia o la receta de los abuelos.

Preparar comida significa usar ingredientes, ojalá con predominancia de verduras y frutas, y para todos los que así quieran, con proteínas animales y/o vegetales. Soy de las que piensa que parte del buen vivir es disfrutar de una buena comida. Entonces, tomémonos el tiempo para comer y disfrutar. El beneficio será que nuestro cuerpo estará y se sentirá mejor para hacer lo que necesitamos a diario.

3.- Tiempo para nosotros

No todo puede ser trabajo, por mucho que amemos lo que hacemos. Tenemos familia, amigos, mascotas, y actividades que nos encanta hacer en nuestro tiempo libre. Entonces, necesitamos darnos ese tiempo para disfrutar esos aspectos de la vida. Si nuestro foco es sólo trabajo, obtendremos como resultado un cansancio máximo, lo que nos inhabilitará para hacer lo que necesitamos.

Tiempo hay para todo, incluyendo el desarrollar habilidades que nos conectan con otras emociones y con las personas que son más importantes en nuestras vidas. Esto es algo que nos debemos a nosotros mismos, y por mucho que nuestros trabajos nos demanden tiempo y dedicación en estos días, necesitamos poder desconectarnos y disfrutar. Pueden ser cosas tan simples como llamar o conversar con personas a nuestro alrededor, leer, ver series, escuchar música, cocinar, jardinear, tejer, o miles de otras cosas que a cada uno de nosotros nos llena.

Un ejercicio interesante sería preguntarnos si durante este tiempo de estar más en casa, nos hemos dado el tiempo para hacer o aprender esas cosas que teníamos pendientes o de adquirir algún nuevo hobby. Disfrutar de este tiempo para uno mismo, relaja y nos llena de energía positiva que repercutirá en mejor desempeño en muchos ámbitos, incluido el profesional y laboral.

4.- Reflexión y contemplación

Quizás ustedes ya tengan en su rutina diaria algún tipo de pausa espiritual como meditar, hacer yoga, sesiones de relajación, u otra actividad de este tipo. Si es así, están un paso adelante en este camino del balance personal. Dedicar al menos unos 5 minutos -de calidad- al día para pausarnos, incluso solo con una respiración profunda, contribuye a

conectarnos con nosotros mismos, a despejar nuestra mente y a relajar nuestro cuerpo. Por ejemplo, podemos darnos 5 minutos al terminar de trabajar para hacer respiraciones profundas y estirarnos; y de verdad que relaja y nos prepara para hacer algo diferente a continuación, nos pone en sintonía con nosotros, ayuda a suavizar nuestros problemas y a controlar la ansiedad que deja el día. Nos provee de un valioso espacio de calma y tranquilidad. Ojalá se tomen el tiempo de probarlo.

Claramente, éstas pueden parecer recomendaciones algo especiales para un ciclo de desarrollo de carrera, pero en esta serie de 10 recomendaciones, considero fundamental el balancear nuestros aspectos profesionales con la vida

personal. El construir carrera implica autoconocimiento, identificar brechas y fortalezas, y enfocarse para cumplir metas. Todo ello requiere una mente fuerte, un cuerpo sano y un espíritu vibrante. Sobre todo pensando en este tiempo; los problemas y situaciones personales que muchos pueden tener o estar pasando. En este sentido, siento que con más razón necesitamos trabajar nuestras pausas, conectarnos con nosotros mismos y explorar esas otras cosas que nos llenan.

Finalmente, no podemos olvidar que somos personas integrales y tenemos que cuidarnos para desarrollarnos más plenamente.

Exercise body and mind, regulate your energy and your emotions

We have come a long way of recommendations on how to develop our career, including the current challenging context and of course, the so-called "Industrial Revolution 4.0".

In the past chapters, we talked about Personal brand, contact networks, Use of social networks, Continuous learning, Development of competencies and core skills, Incorporation of tech skills and how to improve our communication.

Now we come to a more personal aspect, which involves connecting with our emotions and seeking well-being. No matter what we do or what our work consists of, we cannot do anything without health and without the energy necessary to carry out our projects.

The difficult situations are the ones that push us to do our best, that require us to be honest with ourselves and to be profound in our attempts.

We can look at some revealing data about how work and personal life are balanced. The OECD Better Life assesses different aspects of the life quality of citizens living in countries that belong to the OECD.

Among the aspects considered is the "life-work balance", which shows the importance of achieving an appropriate balance between work and daily life.

Among the countries that dedicate more time to work and therefore less time to personal care and leisure, with data from 2019, Turkey is in first place, with 33% of people working over 50 hours a week, followed by two Latin American countries : Mexico (29%) and Colombia (33%). Meanwhile, Chile is in position 12, with 9.7% of people who dedicate more than 50 hours per week to work.

I have proposed to address different aspects that we need to consider working our energy and inner harmony. These are things that you probably know or have heard about. However, it is relevant to work on them because I can assure you that they play a fundamental role in how we feel and, therefore, impact our job performance.

Let's start with emotions and a graphic way to get into the subject is with the Pixar movie, Inside Out (and for those who have not seen it, I recommend them to watch as a family). In this film our emotions are represented, from the brain, as

if they were in control of our body. They are the ones that make us feel, move, rejoice, and activate different types of behaviors. Well, we know that emotions are much more complex than the representation in this movie. However, I consider it to be a very good example of the impact they have on how we approach complex problems or situations in our lives.

Indeed, many times we can feel prisoners of emotions and unable to move forward because they overwhelm us or paralyze us in many ways. So, well-being has to do with being able to regulate and manage our emotions and obtain the necessary energy that allows us to develop.

In hard times...

Many people have said these days that in hard times we bring out the best in ourselves, and what does that mean? That the best was kept? That we did not use it? That assertion hides an interesting reality. Many times, we live only on the surface of what we can be and do, always in our bubble of the comfort of what is known and what we must do. Yet it is on hard situations that put us to the test, that push us to do our best, that require us to be honest with ourselves and to be profound in our attempts. That is why we can see things that we did not see before, of not being paralyzed by things that used to mortify us, or of learning things that we had pending for a long time.

That is why the invitation is to inject enthusiasm, not to leave behind once again that dream of learning something new, of starting to write, of talking more, or doing something we always wanted to do. Whatever it is, you must start with a positive view.

I have always been convinced that if we work on something that we are passionate about and go deep into it, we

can get what we want. Many times we put limitations on ourselves, with different kinds of excuses such as how difficult it is to do something, or lack of experience, lack of time, etc. So, enough justifications and let's get going! If we do not act, we will be paralyzed waiting for the perfect moment for our dreams to happen. The goals that we accomplish are those that come from our work and effort. There is no easy path, but the one we propose, walk and build, with perseverance and a sense of purpose.

Based on these reflections, I want to share some recommendations for activities that can help balance the mind and body, to put the best of ourselves at the service of our dreams:

1.- Do sports or some physical activity

It is like the classic recommendation of our doctor, who has always told us that sport solves a lot of our problems. And it is true, physical activity not only improves our physical condition and our health in general, but it increases our energy and strengthens our mental health. It also allows us to sleep better to recover from daily wear and tear.

It is not about becoming a marathoner or enrolling in a very complex discipline. The idea is to get moving or find something that we like to do and that keeps us active.

Going for a walk, for example, is something simple that many of us can do. And those who are allowed by pandemic restrictions will even be able to enjoy feeling the sensation of the wind or the sun.

In my case, only a few years ago I started doing Pilates, and I started to love this discipline. And today, despite the confinement, I follow online classes so as not to stop doing something that I like and that I feel is good for me.

Therefore, the invitation is to lower the hours in front of the computer and get moving. This way they revitalize us, and we have more energy to work on our great goals.

2.- Healthy and balanced diet

Another point that can remind you of the visit to the doctor. And believe me, this recommendation has nothing to do with eating or dieting styles because I am not an expert on any of the above. But it's about giving us the right breaks to eat well. I have heard of many people who have such a workload these days that they skip meals or eat anything packaged in front of the computer. In the rush of a day ok, but this cannot be a habit.

We must take the appropriate breaks to eat and if we have the opportunity now that we are more at home, learn to cook things that we like, that allow us to enjoy those flavors that rejoice the heart and that perhaps look back on happy moments of childhood or grandparents recipe.

Preparing food means using ingredients, hopefully with a predominance of vegetables and fruits, and for all those who want to, with animal and / or vegetable proteins. I am one of those who thinks that part of good living is enjoying a good meal. So, let's take the time to eat and enjoy. The benefit will be that our body will feel and feel better to do what we need on a daily basis.

3.- Time for ourselves.

Not everything can be work, no matter how much we love what we do. We have family, friends, pets, and activities that we love to do in our spare time. So, we need to take that time to enjoy those aspects of life. If our focus is only work, we will obtain us to be tired as a result, which will disable us to do what we need to do.

There is time for everything, including the development of skills that connect us with other emotions and with the people who are most important in our lives. This is something we must do ourselves, and as much as our jobs demand time and dedication these days, we need to be able to disconnect and enjoy. They can be things as simple as calling or talking with people around us, reading, watching series, listening to music, cooking, gardening, knitting, or thousands of other things that fill each of us.

An interesting exercise would be to ask ourselves if during this time of being more at home, we have taken the time to do or learn those things that we had pending or to acquire a new hobby. Enjoying this time for oneself relaxes and fills us with positive energy that will result in better performance in many areas, including professional and work.

4.- Reflection and contemplation

Perhaps you already have in your daily routine spiritual break such as meditation, yoga, relaxation sessions, or another activity of this type. If so, you are one step ahead on this path of personal balance. Spending at least 5 quality minutes a day to pause, even just with a deep breath, helps us connect with ourselves, clear our mind and relax our body. For example, we can give us 5 minutes at the end of work to take deep breaths and stretch; And it really relaxes and prepares us to do something different next, puts us in tune with ourselves, helps to smooth out our problems and control the anxiety that the day leaves behind. It provides us with a valuable space of calm and tranquility. Hopefully you take the time to try it.

Clearly, these may seem like somewhat special recommendations for a career development cycle, but in this cycle, I consider it essential to balance our professional and personal life. Building a career implies self-awareness, identifying gaps and strengths, and focusing to accomplish goals. All of this requires a strong mind, a healthy body, and a vibrant spirit. Especially thinking about this time; the problems and personal situations that many may have or be going through. In this sense, I feel that with more reason we need to work our breaks, connect with ourselves and explore those other things that fill us.

Finally, we cannot forget that we are people and we must take care of ourselves to develop more fully.



El camino de la autonomía laboral. Atreverse a confiar en las habilidades y capacidades propias

En esta edición, la penúltima, me he propuesto enfocarme en una alternativa muy desafiante, pero prometedora para el desarrollo profesional. Quiero ir más allá de la seguridad y explorar la salida de la llamada zona de confort, para abrirse paso en este amplio universo de autogestionarse laboral y profesionalmente, de abrirse camino como emprendedores, consultores o bien, el híbrido de combinar la dependencia y la autonomía laboral.

En el capítulo 4 de este ciclo, abordé la importancia de trabajar y potenciar las habilidades porque el mercado laboral está transitando hacia un modelo donde habrá grandes oportunidades para crecer profesionalmente “vendiendo” habilidades y no tiempo. Esto implica un modelo nuevo relacionado con la autonomía laboral o bien, la multiplicidad o transitoriedad de los vínculos laborales. En cualquier caso, el trabajo de modo independiente tendrá cada vez más importancia y será más común. Lejos quedan esas aspiraciones de entrar a una empresa y dejarla solo al momento de pensionarse.

Independizarse laboralmente es una decisión audaz, pero si se asume como parte de un plan de desarrollo de carrera y se aborda con rigor, traerá enormes satisfacciones

Ahora bien, este nuevo enfoque que planteo implica numerosos desafíos personales. No es fácil optar por la variabilidad de ingresos o el trabajo por proyectos o periodos específicos. Requiere disciplina, planificación, tolerancia a la frustración y sobre todo, una gran disposición al trabajo y el cumplimiento de objetivos.

En un escenario de normalidad y planificada transición, la independencia laboral es un proceso que puede tomar más o menos tiempo, dependiendo del camino que se decida tomar. De hecho, en un buen número de casos, en la primera etapa de este camino, suele haber un convivencia entre el empleo dependiente y el independiente. Ello tiene mucha relación con la necesidad de mantener ingresos económicos estables, especialmente al inicio del trabajo por cuenta propia cuando no se cuenta con suficiente “caja”; pero también, por el temor al fracaso y la aversión al riesgo.

Dicho lo anterior, vamos a lo concreto. A continuación un listado -arbitrario por cierto- de aquellos factores que son fundamentales para dar este audaz y emocionante paso hacia la independencia laboral.

1. Planificación. El inicio del camino como independiente requiere de una serie de análisis previos para comenzar a transitarlo. Por un lado, es básico realizar nuestro FODA, para concentrarnos en aquellas fortalezas reales y no caer en la trampa de apostar en nuestros anhelos. Hay que encontrar nuestro "ikigai" y tener muy claro cuál es ese perfil único que nos hace aportar valor. En este punto recomiendo mirar el primer capítulo de este ciclo.

En la misma línea, se debe estudiar el mercado y testear que se cumplan tres requisitos para lo que se quiere ofrecer, sea un producto o un servicio: 1) que exista interés en lo que se ofrece, 2) que haya disposición a pagar y 3) que efectivamente se pueda pagar por ello. Esto es clave porque hay no pocos casos en los que el interés por un servicio se limita a que este sea gratuito, pero al momento de intentar monetizar, no se consigue. Por lo tanto, testear y realizar estudios de mercado, aunque sea de bajo costo (encuestas online y análisis de Google trends) permitirá apuntar con mayor precisión a la hora de definir la estrategia de negocio a seguir.

También incluyo en este punto las finanzas. Dependiendo del emprendimiento que se realice, los "números azules" deberán llegar en algún momento, sin embargo, difícilmente habrá rentabilidad en los primeros meses. Por lo tanto, antes de dejarlo todo y lanzarse, hay que ahorrar y planificar financieramente, proyectando flujos y estimando en forma realista los costos en los que se incurrirá. Contar con fondos para sobrevivir a lo menos 6 meses, es lo mínimo. Asimismo, una vez comiencen a llegar los ingresos, hay que ahorrar y contar con los colchones financieros necesarios para hacer frente a imprevistos, crisis o bien, para invertir en crecer.

2. Enfocarse. En conversaciones con emprendedores, muchos reconocen que una de las principales dificultades a enfrentar en el camino del emprendimiento es el "síndrome de la abeja", es decir, la tendencia a ir de idea en idea, sin finalizar ninguna. El problema de esto es que la independencia laboral demanda mucho esfuerzo, aprendizaje y, por supuesto, tiempo. Entonces, enfocarse en una idea o iniciativa a la vez es muy importante para poder aumentar las posibilidades de éxito.

El enfoque también es relevante en términos de dónde gastar los recursos, la energía y el tiempo, especialmente en las primeras etapas. Ojalá se pueda comenzar lo más "lean" posible, es decir, gastando lo menos que se pueda y crecer lo más rápido posible. De este modo la publicidad masiva, tarjetas, folleteria, oficinas, etc, quedan fuera. Solo lo esencial para potenciar el producto o servicio y comenzar a generar ingresos.

3. Crear redes. El camino de trabajar "por cuenta propia", implica salir a buscar las oportunidades, detectarlas o contar con quienes te ayuden en este trabajo. Por lo tanto, hay que invertir tiempo en conectarse con personas que puedan ponernos en contacto con potenciales clientes. Para ello puedes revisar el capítulo 2 del ciclo, dedicado a las redes de contacto.

En este sentido, también hay que plantearse seriamente la posibilidad de realizar trabajos "pro bono". No se trata de regalar tiempo y recursos, sino de invertir en ganar experiencia, generar redes y ganar amplificadores de marca.

4. Formalidad. Ser independientes no es sinónimo de informalidad laboral. Es esencial sincerarse al momento de emprender este camino porque de lo contrario estaremos creando un castillo de naipes. Esto incluye cumplir con las normas, tributar adecuadamente y claro, cotizar como independiente de modo de estar cubiertos en salud y prepararse para la jubilación

Claramente, en una primera etapa, cuando los recursos escasean y todo es gasto, se puede hacer una concesión, pero inmediatamente se comiencen a generar flujos hay que regularizar y formalizar. Si no se pagan impuestos o las obligaciones de seguridad social, entonces nos estaremos engañando porque artificialmente estaremos asumiendo rentabilidades mayores a las reales.

5. Organización. Si hay algo que está dejando como legado la crisis sanitaria por la pandemia de Covid-19 es la irrupción del teletrabajo. Y claro, bajo circunstancias especiales, forzado y escasamente planificado, ha decepcionado a no pocas personas. Pero además de los inconvenientes logísticos, también ha quedado en evidencia lo difícil que es autogestionar los tiempos y las tareas, especialmente si está en el hogar, con demandas domésticas. Pues bien, el ser independientes requiere contar con una fórmula de organización que permita administrar eficientemente los tiempos y las responsabilidades, además de balancear la vida laboral y personal.

Por un lado, hay que pensar en el entorno en que se llevarán a cabo las tareas propias del emprendimiento. Debe ser aislado del ambiente doméstico. Puede ser una oficina dentro de la casa, o un espacio de cowork fuera de ésta. Asimismo, fijar horarios formales para dedicar al trabajo ayudará a organizarse. De hecho, una fórmula es el llamado "time blocking", técnica de productividad que consiste en organizar la jornada por bloques horarios para desarrollar distintas tareas... ¡y cumplirlos!

6. Rectitud. Al conversar con emprendedores o consultores sobre las claves para consolidarse como independientes, un factor es recurrente: la importancia del capital reputacional. Sí, porque cuando somos una marca o nos convertimos en nuestra propia empresa, en la primera etapa, hasta llegar a la consolidación, el "boca a boca", el networking y los referidos personales, son la base para crecer. Esto implica

que contar con una buena reputación es imprescindible para motivar a que nos recomienden y sumar clientes.

Por lo tanto, como independientes es imprescindible ser responsables, actuar éticamente y respetar los acuerdos. Cada cliente conforme y cada buen resultado significará un logro en sí mismo y un avance en esta transición. Lo mismo con nuestros proveedores o equipos, porque ellos también hablarán de nosotros y tienen el potencial de ser nuestros mejores relacionadores públicos.

7. Mente abierta. El camino del emprendimiento o la cuenta propia requiere mucho aprendizaje. Por lo tanto, hay que estar abiertos a escuchar, a recibir feedback y con ello, mejorar nuestra oferta de valor.

En este sentido, también hay que asumir que el crecimiento no es lineal y que habrá tropiezos, pero hay que perseverar y no apartarse de los objetivos. Al final, valdrá la pena.

Independizarse laboralmente es una decisión audaz, pero si se asume como parte de un plan de desarrollo de carrera y se aborda con rigor, traerá enormes satisfacciones. Para ello debemos confiar en nuestra habilidades y evitar caer en el llamado "síndrome del impostor", que es el miedo a no creerse lo suficientemente bueno como para sobrevivir de los talentos propios. Hay que animarse y confiar en las habilidades que se posee. Hay tantas oportunidades al optar por la independencia laboral y nunca antes hubo tan buenas condiciones para hacerlo posible.

Para animarles a profundizar, y especialmente para quienes tienen un espíritu aventurero, en Europa se ha puesto de moda el perfil de "nómada digital", que define a profesionales que han optado por viajar y desempeñarse en modalidad "teletrabajo". Así, compatibilizan el gusto por los viajes con el desarrollo de su carrera. Claro, entre este perfil y el del dependiente, hay montón de posibilidades e híbridos... es cosa de animarse.

The path of work autonomy. Dare yourself to trust your own skills and abilities

In this edition, I have set out to focus on a very challenging, but promising alternative for professional development. I want to go beyond security and explore the way out of the so-called comfort zone, to break through this wide universe of self-management at work and professionally, to make a path as entrepreneurs, consultants or, the hybrid of combining dependency and autonomy labor.

In chapter 4 of this cycle, I addressed the importance of working and enhancing skills because the work market is moving towards a model where there will be great opportunities to grow professionally by “selling” skills and not time. This implies a new model related to labor autonomy or the multiplicity or transitory nature of labor ties. In any case, freelance work will become increasingly important and common. far are those aspirations of entering a company and leaving it alone at the time of retirement.

Independent employment is a bold decision, but if it is assumed as part of a career development plan and approached rigorously, it will bring enormous satisfaction

This new approach that I propose involves many personal challenges. It is not easy to choose the variability of income or work for specific projects or periods. It requires discipline, planning, tolerance for frustration and above all, a great willingness to work and meeting goals.

In a scenario of normality and planned transition, job independence is a process that can take more or less time, depending on the path you decide to take. In fact, in a good number of cases, in the first stage of this path, there is usually a coexistence between dependent and independent employment. This is closely related to the need to maintain stable income, especially at the beginning of self-employment when there is not enough cash; but also, by fear of failure and aversion to risk.

That said, let's get down to it. Here is a list - arbitrary by the way - of those factors that are fundamental to take this bold and exciting step towards work independence.

1. Planning. The beginning of the road as an independent requires some analysis before starting. On one hand, it is essential to perform our SWOT, to focus on

those real strengths and not fall into the trap of betting on our wishes. You must find your “ikigai” and be very clear about that unique profile that makes us add value. At this point I recommend looking at the first chapter of this cycle.

Along the same lines, the market must be studied and tested that three requirements are met for what you want to offer, be it a product or a service: 1) that there is interest in what is offered, 2) that there is a willingness to pay and 3) that you can actually pay for it. This is key because there are not a few cases in which the interest in a service is limited to its being free, but when trying to monetize, it is not achieved. Therefore, testing and conducting market research, even if it is not expensive (online surveys and Google trends analysis) will allow for more precise targeting when defining the business strategy to follow.

I also include finances at this point. Depending on the entrepreneurship that is carried out, the “blue numbers” will arrive at some point, however, it will hardly be profitable in the first months. Therefore, before you drop everything and jump in, you have to save and plan financially, projecting flows and realistically estimating the costs that will be incurred. Having funds to survive at least 6 months is the minimum. Likewise, once the income begins to arrive, it is necessary to save and have the necessary financial buffers to face unforeseen events, crises or to invest in growth.

2. Focus. In conversations with entrepreneurs, many recognize that one of the main difficulties to face on the path of entrepreneurship is the “Bee syndrome”, that is, the tendency to go from idea in idea, without finalizing any. The problem with this is that work independence demands a lot of effort, learning and, of course, time. So focus on one idea or initiative at a time is very important to be able to increase the chances of success.

Focus is also relevant in terms of where to spend resources, energy and time, especially in the early stages. Hopefully you can start as “lean” as possible, that is, spending as little as possible and growing as quickly as possible. In this way, mass advertising, cards, brochures, offices, etc., are left out. Only the essentials to enhance the product or service and start generating income.

3. Create networks. The path of working “on your own” implies going out to look for opportunities, detect them or have those who help you in this job. Therefore, we must invest time in connecting with people who can put us in contact with potential clients. To do this you can review chapter 2 of the cycle, dedicated to contact networks.

In this sense, the possibility of carrying out “pro bono” work must also be seriously considered. It is not about giving away time and resources, but about investing in gaining experience, generating networks and winning brand amplifiers.

4. Formality. Being independent is not synonymous of work informality. It is essential to open up when embarking on this path because otherwise we will be creating a house of cards. This includes complying with the rules, paying appropriately and clearly, contributing independently in order to be covered in health and prepare for retirement.

Clearly, in a first stage, when resources are scarce and everything is an expense, a concession can be made, but immediately they begin to generate flows, they must be regularized and formalized. If taxes or social security obligations are not paid, then we will be fooling ourselves because we will artificially be assuming higher-than-real returns.

5. Organization. If there is something that the health crisis caused by the Covid-19 pandemic is leaving as a legacy, it is the irruption of teleworking. And of course, under special circumstances, forced and poorly planned, it has disappointed not a few people. But in addition to the logistical inconveniences, it has also become clear how difficult it is to self-manage times and tasks, especially if you are at home, with domestic demands. Well, being independent requires having an organizational formula that allows you to efficiently manage time and responsibilities, in addition to balancing work and personal life.

You have to think about the environment in which the tasks of the venture will be carried out. It must be isolated from the domestic environment. It can be an office inside the house, or a cowork space outside it. Also, setting formal hours to dedicate to work will help you organize. In fact, one formula is called “time blocking”, a productivity technique that consists of organizing the day by hourly blocks to carry out different tasks... and fulfill them!

6. Straightness. When talking with entrepreneurs or consultants about the keys to consolidating as independent, one factor is recurrent: the importance of reputational capital. Yes, because when we are a brand or become our own company, in the first stage, until we reach consolidation, networking and personal referrals are the basis for growth. This implies that having a good reputation is essential to motivate them to recommend us and add clients.

Therefore, as independents, it is essential to be responsible, act ethically and respect agreements. Each satisfied client and each good result will mean an achievement and a step forward in this transition. The same with our suppliers or teams, because they will also talk about us and have the potential to be our best public relations.

7. Open mind. The path of entrepreneurship or self-employment requires a lot of learning. Therefore, we must be open to listen, to receive feedback, and thereby improve our value offer.

In this sense, we must also assume that growth is not linear and that there will be setbacks, but we must persevere and not deviate from the objectives. In the end, it will be worth it.

Independent employment is a bold decision, but if it is assumed as part of a career development plan and approached rigorously, it will bring enormous satisfaction. To do this, we must trust our abilities and avoid falling into the so-called “impostor syndrome”, which is the fear of not believing ourselves good enough to survive on our own talents. You must be encouraged and trust the skills you have. There are so many opportunities when opting for work independence and never have there been such good conditions to make it possible.

To encourage to go deeper, and especially for those who have an adventurous spirit, the profile of “digital nomad” has become on trend in Europe, which defines professionals who have chosen to travel and work in a “telework” mode. They reconcile the taste for travel with the development of their career. Of course, between this profile and that of the clerk, there are plenty of possibilities and hybrids ... it is a matter of cheering up.



Flexibilidad y Resiliencia

“No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que responde mejor al cambio”. Charles Darwin.

Esta última columna de la serie de Desarrollo de Carrera no hubiera podido ser más apropiada al contexto que vivimos, con este 2020 tan especial y desafiante en lo personal y en lo profesional. Son tiempos de cambio y de grandes transformaciones, empujadas por los efectos a escala global y sin precedentes que ha tenido la crisis sanitaria por Covid-19.

Cuando hablamos de flexibilidad, nos referimos a cómo nos adaptamos a los cambios y qué tan abiertos estamos a ellos en nuestras vidas. Entonces, cabe preguntarnos si somos de los que abrazamos las transformaciones y nos disponemos a adaptarnos o, por el contrario, de aquellos que le damos vuelta una y otra vez, lo analizamos, vemos dónde estamos y nos aferramos a nuestra zona de confort.

El miedo nos alerta y a veces nos paraliza ante la ausencia de certezas sobre cómo resultarán los cambios. Sin embargo, y pese a esas barreras propias de nuestra humanidad, necesitamos tener los brazos abiertos para recibir lo nuevo

Ciertamente, el ser humano es por naturaleza averso al cambio. Generalmente, buscamos el confort en todos los ámbitos, desde nuestro entorno personal y desarrollo laboral hasta nuestras rutinas, sin embargo el hombre se ha forjado en un gran camino de cambios a lo largo de la historia.

Pero claro, podríamos decir que los cambios en nuestros antepasados eran más lentos o se daban en plazos más amplios; así tuvieron tiempo de pensarlos, probarlos y adaptarse con mayores grados de certezas.

La realidad hoy en día dista mucho de la que vivieron nuestros antepasados. Ahora, los plazos se aceleraron y el mundo en el que vivimos requiere que estemos dispuestos a adaptarnos e, incluso, anticiparnos a los cambios. De hecho, la adaptabilidad/flexibilidad es una habilidad muy requerida actualmente en el mundo del trabajo, y seguirá siéndolo por mucho tiempo.

A modo de autoevaluación y dependiendo del ámbito de desempeño particular, podemos hacernos las siguientes preguntas para definir cuán flexibles somos:

¿Qué tan capaces fuimos de poder movernos a un modelo de trabajo remoto?

¿Qué tan cómodos nos sentimos en un ambiente incierto en los negocios?

¿Qué tan fácil o difícil fue aprender a usar nuevas herramientas tecnológicas?

¿Cómo nos adaptamos al distanciamiento social?

¿Cómo tomamos decisiones durante este período? ¿Qué privilegiamos en nuestras decisiones?

¿Qué vimos respecto al cambio y la toma de decisiones de nuestros líderes? ¿Cómo actuaron? ¿Qué tipo de respuesta tuvieron?

¿Cómo lidiamos en nuestro día a día con lo personal y lo profesional?

Muchas veces pensamos que somos flexibles, pero luego nuestras acciones demuestran lo contrario. Es difícil cambiar. Lo es para todos, pues implica desprendernos de algo que somos, que nos define, que forma parte de nosotros y de nuestro hacer. Asumir el cambio implica dejar ir y aceptar que cuando por fin estamos cómodos, tenemos que partir a hacer algo diferente. Significa aprender nuevamente, renovarnos en forma continua y no tener miedo, o al menos gestionarlo adecuadamente. Y es que el miedo es parte de nuestra naturaleza, siendo un factor importante cuando se trata de dar un paso hacia lo nuevo y diferente. El miedo nos alerta y a veces nos paraliza ante la ausencia de certezas sobre cómo resultarán los cambios. Sin embargo, y pese a esas barreras propias de nuestra humanidad, necesitamos tener los brazos abiertos para recibir lo nuevo y empoderarnos con eso. Así, avanzaremos y transformaremos los desafíos en oportunidades y el cambio en logros.

Moverse hacia lo nuevo no es sencillo y no tiene garantías de éxitos sucesivos. Por lo tanto, abrirse a reinventarse o transformar nuestro quehacer requiere trabajar la capacidad para enfrentar situaciones adversas, con una mirada positiva

Por lo tanto, ser flexibles, estar atentos a lo que pasa a nuestro alrededor, tener la capacidad de visualizar lo que viene y trabajar en función de eso, tiene que estar desde nuestro mindset. Tenemos que ser capaces de reconocer lo que puede ser interesante y agregarle valor, desde lo nuevo, e irlo incorporando a nuestro plan de carrera.

El otro lado del cambio y la flexibilidad ante lo nuevo es justamente la resiliencia. Sí, porque moverse hacia lo nuevo

no es sencillo y no tiene garantías de éxitos sucesivos. Por lo tanto, abrirse a reinventarse o transformar nuestro quehacer requiere trabajar la capacidad para enfrentar situaciones adversas, con una mirada positiva. Estos tiempos, que han sido difíciles para todos y donde hemos tenido que poner a prueba justamente nuestra adaptabilidad, representan una oportunidad para pensar en nuestra resiliencia. A modo de nuevo autotest, revisemos qué características tienen las personas resilientes:

Ven las dificultades como una oportunidad para aprender.

Saben bien cuáles son sus fortalezas y áreas de desarrollo, por lo tanto tienen la capacidad de aprovechar sus mejores habilidades para salir adelante.

Mantienen la calma en situaciones de mucha presión y/o estrés.

Tienen conciencia del presente y son optimistas respecto al futuro y la posibilidad de revertir las circunstancias negativas del ahora.

Ahora bien, puede ser que en el momento en el que estemos quizás no nos sintamos tan resilientes o tan flexibles. Sin embargo, son habilidades que se pueden desarrollar y fortalecer. Las podemos trabajar una vez que tenemos conciencia de que son necesarias y de que requerimos mejorarlas. Entonces, la invitación es a reencontrarnos con nosotros mismos, a perder los miedos y a ver el futuro con una mirada de optimismo, abriéndonos a aprender y a reinventarnos una y otra vez.

Finalmente, quiero cerrar esta serie compartiendo un poema. Me topé con él cuando era una niña. Recuerdo que durante ese verano lo escribí en la portada de todos los cuadernos y libretas del colegio, de cada asignatura, para que me acompañara siempre. De alguna manera influyó en el camino que decidí recorrer. Por ello, espero que a ustedes también los inspire a encontrar el suyo.

SÉ LO MEJOR

Si no puedes ser pino alto y robusto
que en la cumbre se baña de esplendor,
no te aflijas por ello, sé un arbusto;
pero entre los arbustos, sé el mejor.
Si eres césped tan sólo en la pradera,
embellece el camino con tus flores,
y si tan solo un pececillo fueras,
sé el encanto del lago donde mores.
No podemos ser todos capitanes;
si nadie es tropa, el esfuerzo es vano.
No tan solo hay lugar para titanes;
tenemos obra al extender la mano.
Si no fueres camino, sé vereda.
Sé una estrella si no fueres sol.
No ser grande es la gloria verdadera;
cualquier cosa que seas... ¡Sé lo mejor!

Por Douglas Malloch

Flexibility and resilience

“It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent, but the one most responsive to change”.
Charles Darwin.

This last column in the Career Development series could not have been more appropriate to the context we live in, with this 2020 so special and challenging personally and professionally. These are times of change and great transformations, driven by the unprecedented and global effects of the Covid-19 health crisis.

When we talk about flexibility, we mean how we adapt to change and how open we are to it in our lives. Then, it is worth asking ourselves if we are one of those who embrace the transformations and are ready to adapt or, on the contrary, of those who turn it around again and again, analyze it, see where we are and cling to our comfort zone.

Fear alerts us and sometimes paralyzes us in the absence of certainty about how the changes will turn out. However, and despite these barriers inherent to our humanity, we need to have open arms to receive the new

Certainly, the human being is by nature averse to change. Generally, we seek comfort in all areas, from our personal environment and work development to our routines, however man has forged himself on a great path of change throughout history. But of course, we could say that the changes in our ancestors were slower or occurred in longer periods; thus they had time to think about them, test them and adapt with greater degrees of certainty.

The reality today is far from what our ancestors lived. Now, deadlines have accelerated and the world we live in requires that we be willing to adapt and even anticipate changes. In fact, adaptability / flexibility is a highly required skill in the world of work today, and it will continue to be for a long time to come.

By way of self-assessment and depending on the particular field of performance, we can ask ourselves the following questions to define how flexible we are:

How capable were we of being able to move to a remote work model?

How comfortable do we feel in an uncertain business environment?

How easy or difficult was it to learn to use new technological tools?

How do we adapt to social distancing?

How do we make decisions during this period? What do we privilege in our decisions?

What did we see regarding change and decision-making by our leaders? How did they act? What kind of response did they get?

How do we deal with the personal and professional in our day to day?

Many times we think we are flexible, but then our actions prove otherwise. It is difficult to change. It is for everyone, because it implies detaching ourselves from something that we are, that defines us, that is part of us and our doing. Assuming change implies letting go and accepting that when we are finally comfortable, we have to start doing something different. It means learning again, constantly renewing ourselves and not being afraid, or at least managing it properly. And it is that fear is part of our nature, being an important factor when it comes to taking a step towards the new and different. Fear alerts us and sometimes paralyzes us in the absence of certainty about how the changes will turn out. However, and despite those barriers inherent to our humanity, we need to have open arms to receive the new and empower ourselves with it. Thus, we will advance and transform challenges into opportunities and change into achievements.

Moving towards the new is not easy and there are no guarantees of successive successes. Therefore, opening up to reinvent ourselves or transform our work requires working on the ability to face adverse situations, with a positive outlook.

Therefore, being flexible, being attentive to what is happening around us, having the ability to visualize what is coming and work based on that, has to be from our mindset. We have to be able to recognize what can be interesting and add value, from the new, and incorporate it into our career plan.

The other side of change and flexibility in the face of the new is precisely resilience. Yes, because moving towards the new is not easy and there are no guarantees of successive successes. Therefore, opening up to reinvent ourselves or transform our work requires working on the ability to face adverse situations, with a positive outlook. These times,

which have been difficult for all and where we have had to put our adaptability to the test, represent an opportunity to think about our resilience. As a new self-test, let's review what characteristics resilient people have:

See difficulties as an opportunity to learn.

They know well what their strengths and areas of development are, therefore they have the ability to use their best abilities to get ahead.

They remain calm in situations of high pressure and / or stress.

They are aware of the present and are optimistic about the future and the possibility of reversing the negative circumstances of the now.

Now, it may be that at the time we are, we may not feel as resilient or as flexible. However, they are skills that can be developed and strengthened. We can work on them once we are aware that they are necessary and that we need to improve them. So, the invitation is to rediscover ourselves, to lose our fears and to see the future with a look of optimism, opening ourselves to learn and reinvent ourselves over and over again.

Finally, I want to close this series by sharing a poem. I ran into him when I was a child. I remember that during that summer I wrote it on the cover of all school notebooks and notebooks, for each subject, so that it would always accompany me. It somehow influenced my personal journey. So I hope it inspires you to find yours.

BE THE BEST OF WHATEVER YOU ARE

If you can't be a pine on the top of the hill,
Be a scrub in the valley — but be
The best little scrub by the side of the rill;
Be a bush if you can't be a tree.
If you can't be a bush be a bit of the grass,
And some highway happier make;
If you can't be a muskie then just be a bass —
But the liveliest bass in the lake!
We can't all be captains, we've got to be crew,
There's something for all of us here,
There's big work to do, and there's lesser to do,
And the task you must do is the near.
If you can't be a highway then just be a trail,
If you can't be the sun be a star;
It isn't by size that you win, or you fail —
Be the best of whatever you are!

By Douglas Malloch



Karina Perez Galindo

Associate Director Robert Half

LinkedIn Top Voices 2019

Talent Advisor

Future of Work

Mi carrera ha estado guiada por una continua búsqueda de aprendizaje personal y me apasiona poder ser un puente para que otros puedan desarrollar su potencial personal y profesional.

He tenido la oportunidad de empezar dos negocios desde cero, un emprendimiento propio en tecnología y abrir la oficina para Robert Half en Chile, así que me considero emprendedora en espíritu y experiencia.

He tenido la oportunidad de trabajar con equipos diversos y aprender de muchas industrias al asesorar a clientes de sectores muy diferentes en el ámbito de organizaciones, cambio cultural, reclutamiento y selección, marca empleadora, entre otros; y todo esto me ha permitido seguir en un continuo aprendizaje y formar equipos que se apasionen por entregar el mejor servicio.

Estos últimos 10 años de mi carrera he estado enfocada en liderar procesos de reclutamiento y selección en diferentes industrias y especialidades, con lo que he podido aprender del mundo del trabajo tanto en Chile como en la región, y he podido ser testigo de la rápida evolución que ha tenido la transformación cultural de las organizaciones y claro está, todo el trabajo que aún está por delante en ese sentido.

Una de mis pasiones en este momento es tratar de entender y promover lo que serán las habilidades del futuro para los profesionales; cómo la transformación digital, la incorporación de la tecnología y la disrupción en los modelos de negocio están cambiando el lugar de trabajo.

Te puedo ayudar:

Si necesitas buscar un cambio de carrera, encontrar un nuevo trabajo o tomar decisiones de carrera pensando en tu futuro.

Si estás en el dilema de encontrar el mejor talento del mercado para tu equipo, armar equipos flexibles diversos, retener a los mejores y entender la dinámica de las organizaciones.

My career has been guided by a continuous search for personal learning and acting as a bridge for others to develop their personal potential.

I've had the opportunity to start two businesses, my own technology venture and open the Robert Half branch in Chile, so I consider myself an entrepreneur in spirit and experience.

I've had the opportunity to work with diverse teams and learn from many industries assessing clients in the field of organizations, cultural change, recruitment and selection, employer brand, among others; all this has allowed me to keep learning and to empower teams to deliver the best service to our clients.

These last 10 years of my career I've been focused on leading recruitment and selection processes in different industries and specialties, this has been an opportunity to learn about the labor market in Chile and in the region and been able to witness its rapid evolution.

One of my passions at this moment is trying to understand and promote what will be the skills of the future for professionals, how digital transformation, the incorporation of technology and the disruption in business models are changing the workplace.

I can be of service:

If you need to look for a career change, find a new job or make career decisions thinking about your future.

If you are in the dilemma of finding the best talent that market can give you, assemble diverse flexible teams, retain the best talent and understand the dynamics of organizations.

 Robert Half®

[roberthalf.cl](https://www.roberthalf.cl)