



**CÁMARA  
DE COMERCIO**  
CANADÁ-PERÚ

# Adaptando nuestra carrera a la nueva realidad

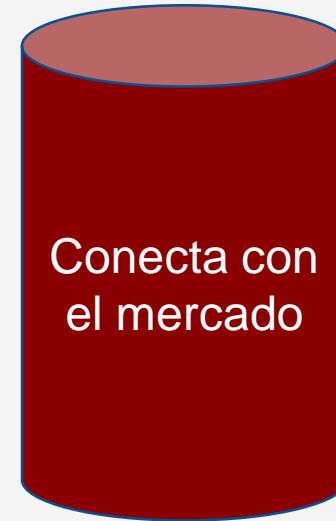
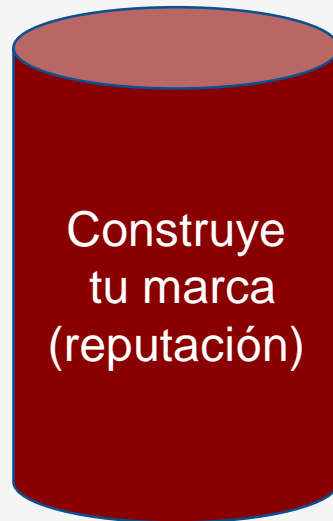
Expositor: **Alberto Calle**

07-05-2020



# Gestión de Carrera

Los Pilares para la gestión de carrera se mantienen vigentes



¿Quién es la persona más interesada en el desarrollo de uno?

# Gestión de Carrera

## Descubre a ti mismo



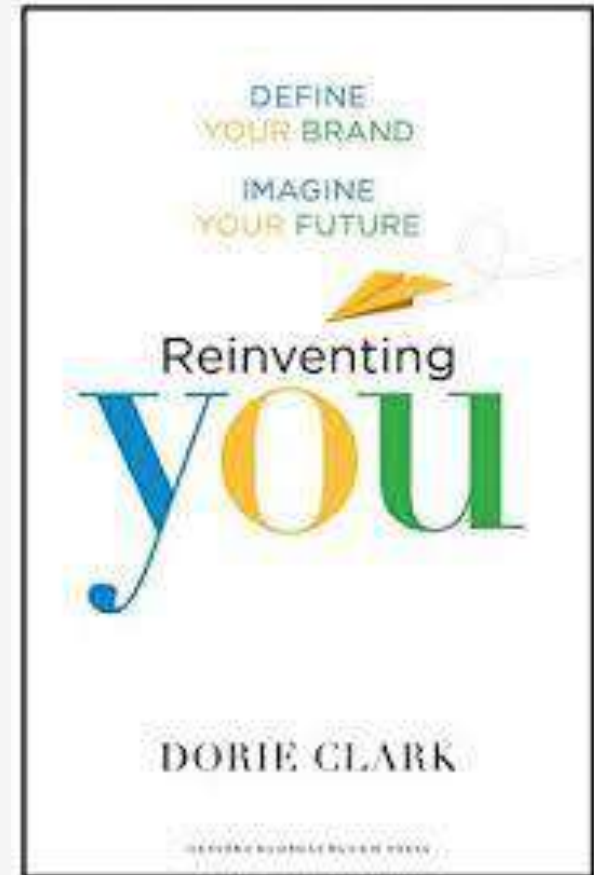
El 70% del desarrollo de una competencia se desarrolla “haciendo”, 20% a través de mentores, 10% a través de cursos.

- Fortalezas: conjunto de cosas que hemos aprendido a hacerlas particularmente bien, de las que tenemos un conocimiento avanzado o una habilidad natural para realizarlas muy bien:
  - Competencias
  - Habilidades técnicas
  - Talentos naturales,
  - Experiencia,
  - Personalidad
  - Estilos de Pensamiento
  - Acceso a recursos
- Áreas de oportunidad de mejora
- Motivaciones

# Gestión de carrera

## Construye tu marca (reputación)

- ¿Qué quiero hacer, ser? ¿A dónde quiero llegar? ¿Cuál es el valor que agrego en el trabajo?
- ¿Qué piensan otras personas de mí, en qué destaco?
- ¿Cuánto he avanzado en este viaje?
- ¿En qué genero impacto? ¿Cuál es mi diferencia respecto a otras personas?
- Lecciones aprendidas.
- Enfocarse en pequeños triunfos/logros.
- ¿Cómo manifiesto mi “marca”? Ejm: Si el ratio de lo que haces vs. lo que dices es  $> 1$ . (Fuente: CEO Best Buy).



# Gestión de Carrera

## Conecta con el mercado



- Desarrollar una red de contactos y mantenerla “viva”, tanto internamente como externamente.
- Cultivar las conexiones emocionales, influencia, empatía.
- Ofrecerme para apoyar a otras personas, áreas dentro del trabajo.
- Network, network, network (internamente y afuera). Ser proactivo(a)
- Me permite enterarme de lo que el mercado laboral está necesitando y dónde puedo marcar la diferencia.

# Gestión de carrera

El nuevo “normal”

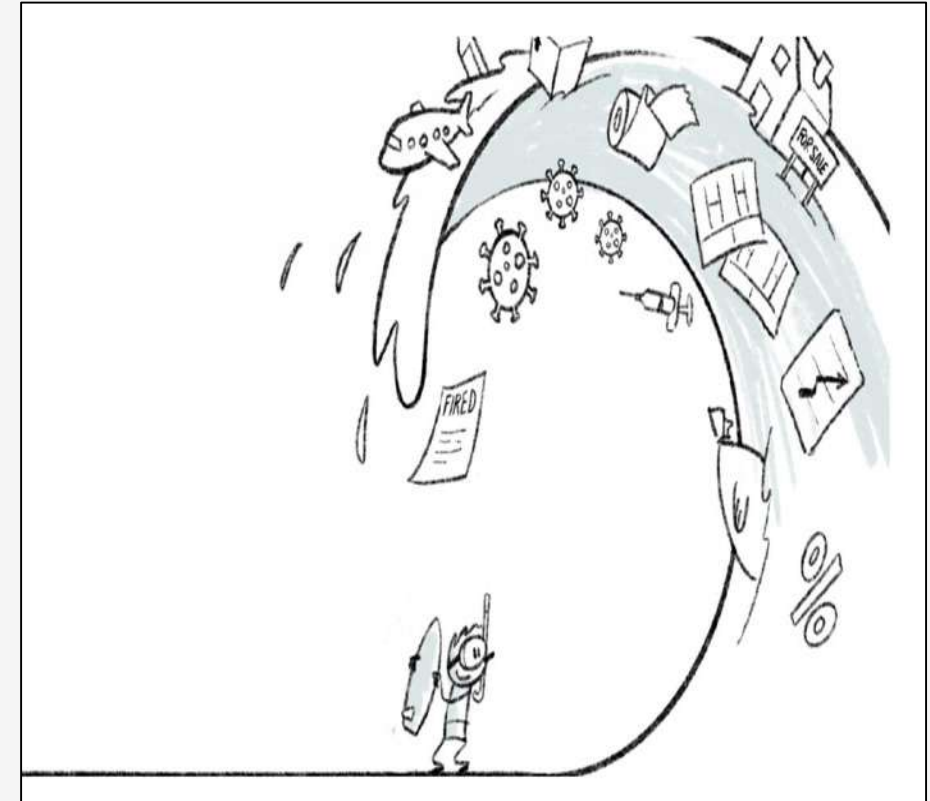


# Gestión de carrera

## Enfrentar la incertidumbre para navegar en crisis

“Enfrentar la incertidumbre no es un tema del mañana, es un desafío constante que requiere que nos adaptemos y encontremos nuestras formas de hacer las cosas”.

- **Re-pensar** lo que he logrado en mi carrera hasta el presente y “escanear” el mercado para identificar qué capacidades apalancar o desarrollar.
- **Re-imaginar** el futuro desde distintos ángulos y escenarios. Conociendo lo que sé ahora, qué habría hecho diferente para estar mejor preparado en esta crisis?
- **Re-diseñar** mi propuesta de valor, obtener retroalimentación.
- Re-empezar fortaleciendo mis capacidades y complementarlas con nuevas que puedo aprender y experimentar.



**Autor: Justin Lokitz**  
Partner & Strategy designer  
[Business Models Inc](https://www.businessmodelsinc.com)  
[justin.lokitz@businessmodelsinc.com](mailto:justin.lokitz@businessmodelsinc.com)

# Gestión de carrera

## Agilidad de aprendizaje para desarrollar nuevas capacidades

- Cualidades que nos permiten ser flexibles, aprender de los errores y asumir diversidad de desafíos.
- Enfoque mental y conjunto de practicas que permiten a una persona estar continuamente desarrollándose y utilizando nuevas estrategias que lo equipan para enfrentar problemas complejos.
- Habilidad de dejar de lado habilidades, perspectivas e ideas que ya non relevantes y aprender las que sí lo son.
- Preguntarnos: ¿qué mas se puede hacer aquí? (innovar). Identificar patrones en situaciones complejas,. Preguntarse si lo pudimos haber hecho de otra manera o mejor (reflexionar). Tomar riesgos, buscar asignaciones retadoras, estar abierto a nuevas experiencias. Evitar ponerse a la defensiva cuando algo no sale como se esperaba.

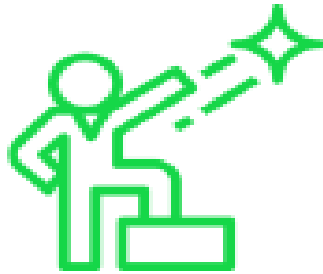


Fuente: Teachers College, Columbia University, and the Center for Creative Leadership



# Gestión de carrera

## Resiliencia para enfrentar las adversidades



### PROGRESAR

Guiar a la organización hacia el éxito a través de la planificación estratégica y la toma de decisiones, incorporando la resiliencia en toda la organización y re-imaginando modelos el trabajo futuro.

### RECUPERAR

Adaptar las estrategias y los modelos operativos, aprendiendo sobre aquello que funciona mejor en el contexto cambiante para emerger más fuerte.

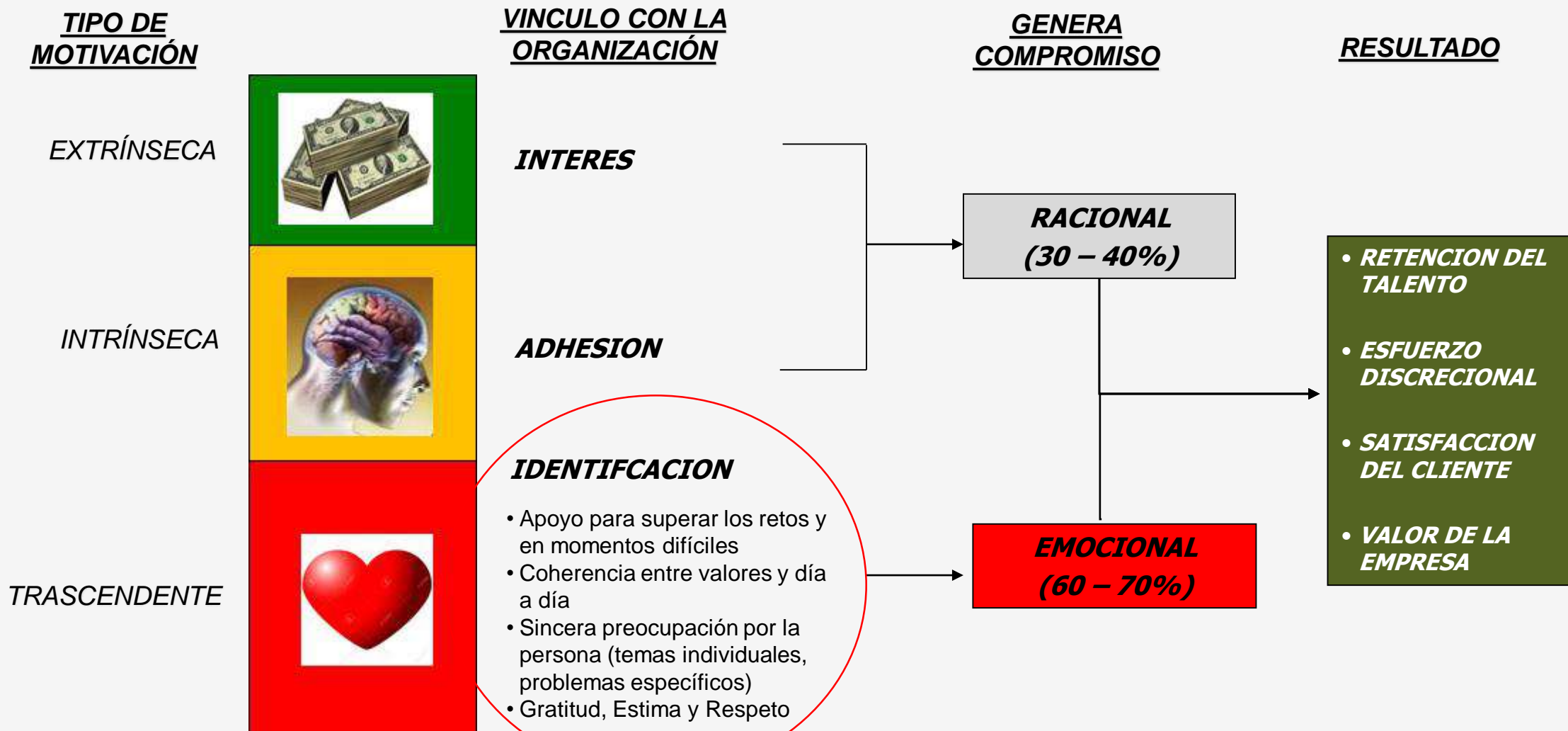
### RESPONDER

Identificar y reconocer las amenazas, los riesgos y los cambios, preparando a la organización a responder en sus negocios, cadena de producción, procesos de cliente y talento.

En tiempos de crisis e incertidumbre, desarrollar líderes resilientes se vuelve crítico para sobrevivir y prosperar.

# Gestión de carrera

## Compromiso Emocional para recuperar el tiempo perdido



# Gestión de carrera

## Búsqueda de empleo – es un trabajo

1. Es una oportunidad para encontrar un lugar de trabajo con el que uno pueda estar alineado y sentirse realizado.
2. Buscar trabajo requiere un esfuerzo significativo.
3. Pregúntate: ¿qué características debería tener mi trabajo ideal? ¿Cuál es la cultura y estilo de personas que trabajan allí? ¿Qué tareas me gustaría realizar?
4. Establece un plan y define objetivos y horarios para realizar sus actividades de búsqueda. Incluye una lista de empresas objetivo que se alinean más a ti. Registra los detalles de tus actividades para no olvidar los detalles.
5. Conecta, amplía y registra tu red de contactos.
6. Evalúe el progreso, haga ajustes y siga contactando a personas.
7. De ser posible, trabaja con el apoyo de un Coach de Carrera (virtual en esta época)

# Gestión de carrera

## Búsqueda de empleo – es un trabajo

8. Actualiza tu CV, resaltando logros y acompañarlo de datos que lo sustenten. También actualiza tus redes sociales.
9. Ser uno mismo durante la entrevista, mantenerse relajado, no disforzar. Practicar “video-entrevistas”.
10. Mostrar empatía con quien te entrevista pues puede estar abrumado y ansioso. También ser paciente y flexible, las empresas en general están tomando más tiempo en decidir.
11. Mostrarse interesado en el rol y la empresa. Investigar sus necesidades y expectativas del rol.
12. Explicar honestamente cualquier brecha de continuidad en el CV y los motivos de salida. Pero siempre poniendo énfasis en por qué te gustaría incorporarte a esta nueva empresa.
13. Deja las conversaciones económicas para el final, o que en todo caso sea el entrevistador el que la inicia.
14. Ten claro el valor que puedes ofrecer y comunícalo basado en tu experiencia, conocimientos, etc.

# Gestión de carrera

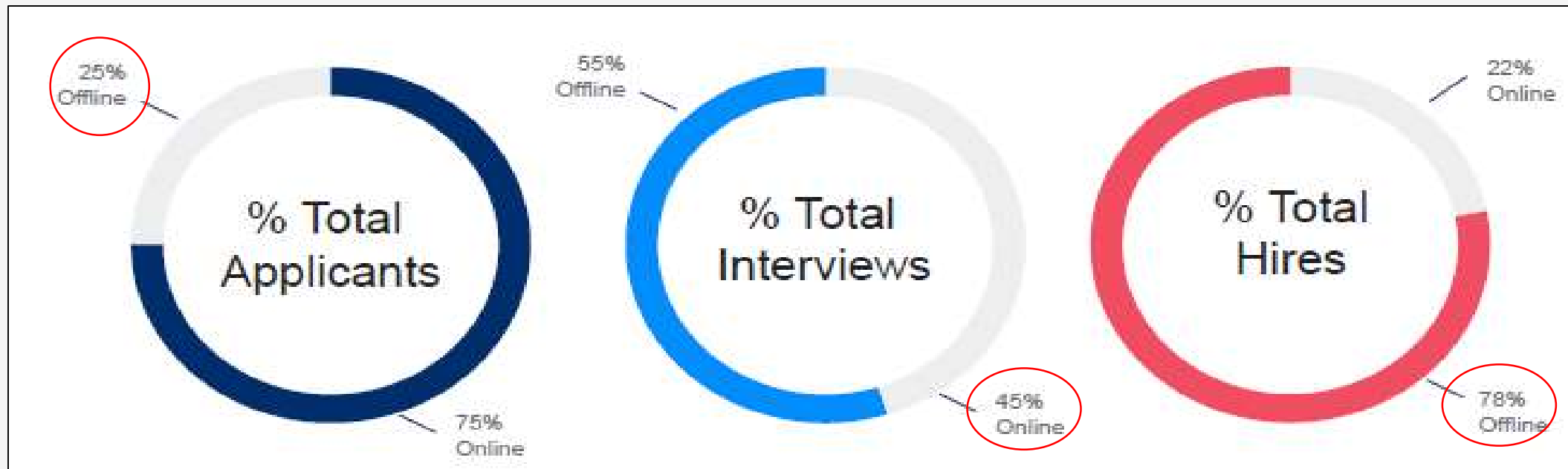
## Búsqueda de empleo – importancia de las redes de contacto



Sources of Hire 2018

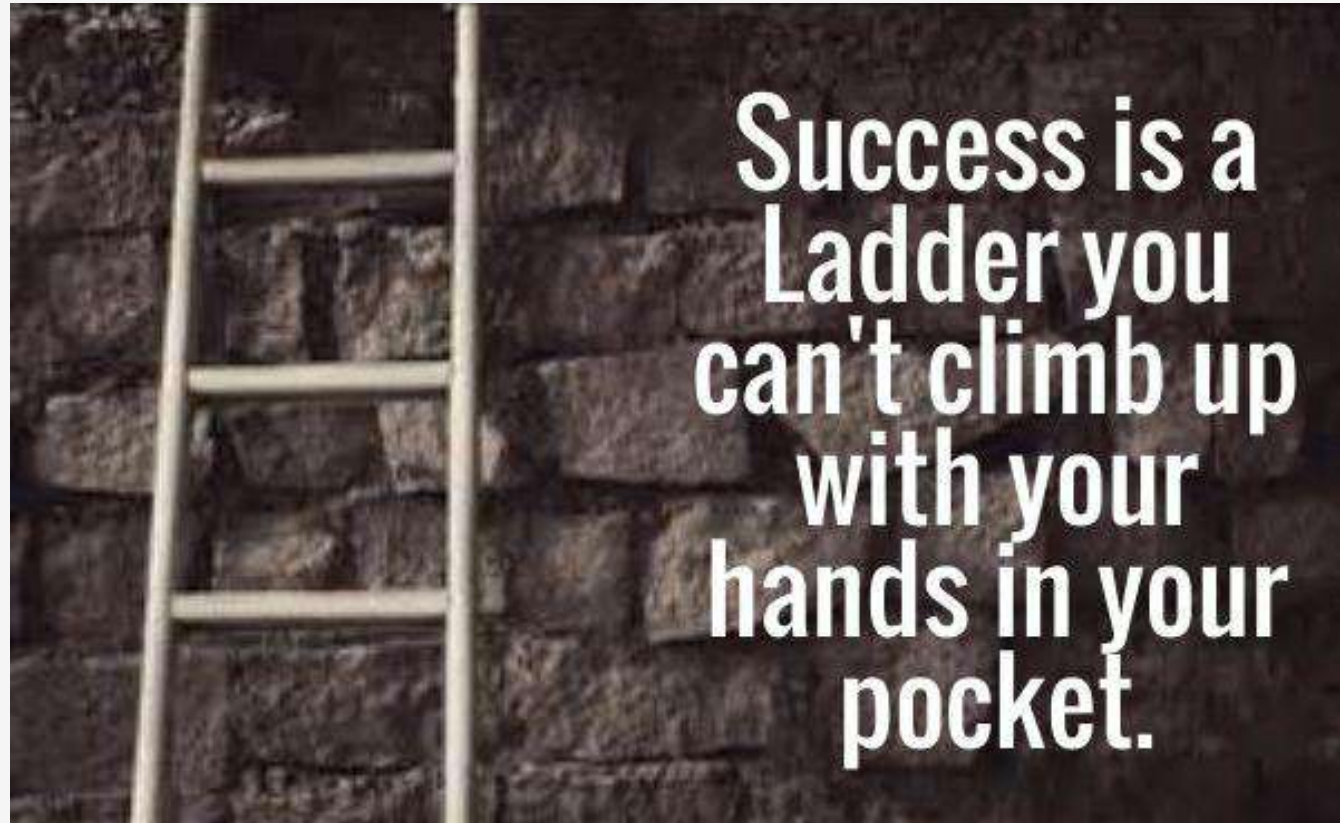
En Estados Unidos

- Cerca del 50% de los contratados son referidos
- Menos de 10 % vienen por la página web de la empresa.
- 78% de los contratados no llegaron por las plataformas online



# Gestión de carrera

## Esfuerzo y convicción



El éxito es una escalera que no puedes subir con las manos en los bolsillos  
(proverbio americano).

# Gestión de carrera

## Modelo de liderazgo en épocas turbulentas



Gracias !!

***Alberto Calle***

[www.linkedin.com/albertocalle](http://www.linkedin.com/albertocalle)

Email: [acallesr@Hotmail.com](mailto:acallesr@Hotmail.com)

Cel: +51 – 964102727