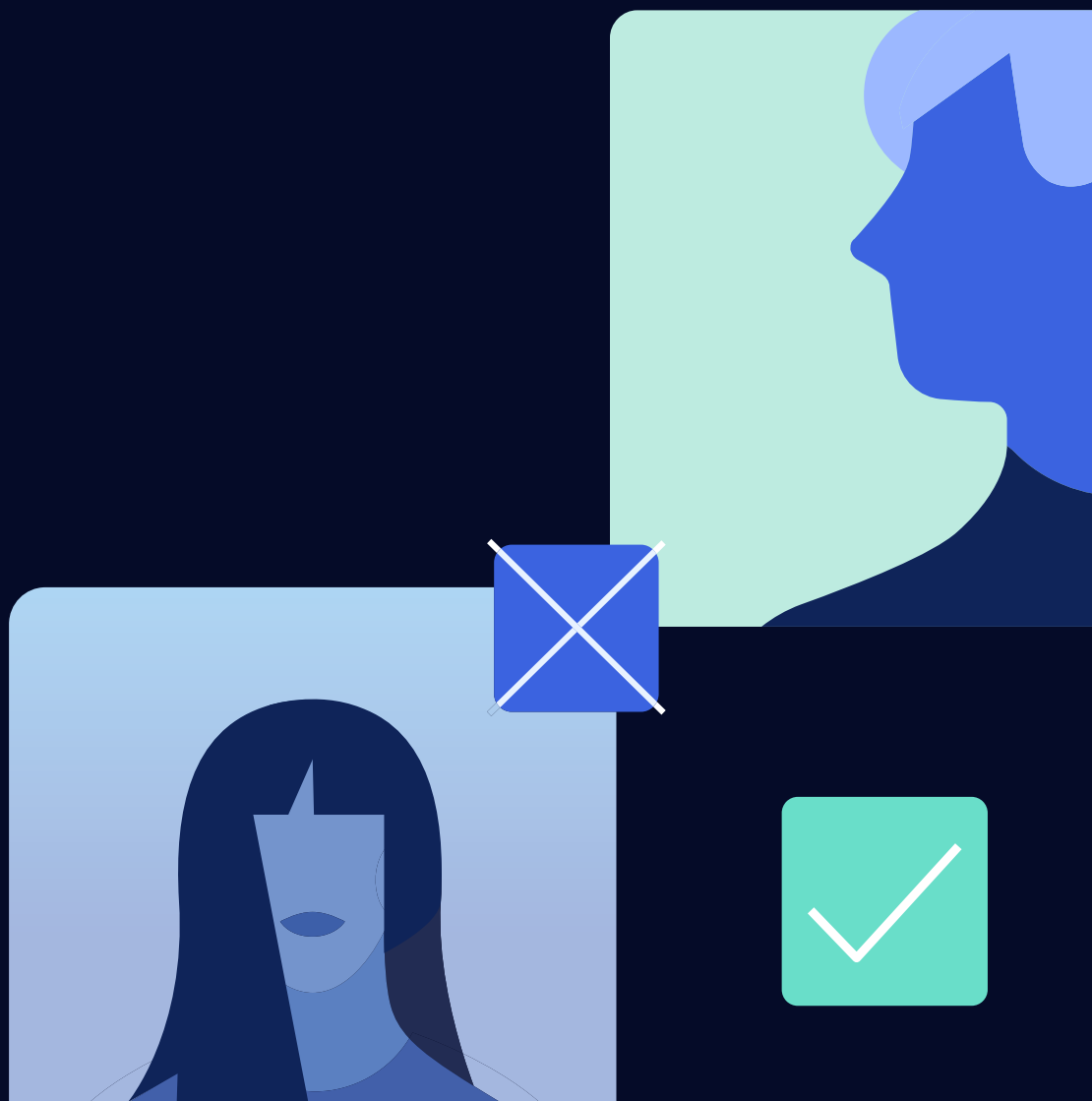


GUÍA PRÁCTICA

(Re)orientación profesional: las claves de un acompañamiento eficaz

CONSEJOS DE EXPERTOS Y BUENAS PRÁCTICAS



Editorial

| Dar sentido, construir el futuro

(Re)orientar tu carrera ya no es una circunstancia puntual. Se ha convertido en un proceso constante, a veces complejo, a menudo acompañado de retos personales y profesionales. Para los trabajadores, se trata de encontrar un camino que tenga sentido. Para quienes los asesoran, se trata de guiar sin imponer, de orientar sin dirigir.

En esta guía proponemos un enfoque estructurado del acompañamiento para la orientación y para la movilidad profesional. Este enfoque, basado en la escucha, el autoconocimiento y el uso de herramientas fiables como Evolution, pretende hacer más seguras las elecciones profesionales, aprovechando al máximo los recursos de cada individuo.

Si eres asesor/a, director/a de RR. HH., coach o consultor/a, esta guía se ha diseñado pensando en ti. Para ayudarte a prestar un mejor acompañamiento, a entender mejor... y a sacar más partido del potencial de cada persona.

¡Buena lectura a todos!

01. Los retos actuales de la orientación profesional, de la reorientación y de la movilidad interna

En un momento en que las trayectorias profesionales deben evolucionar constantemente, la orientación profesional ha dejado de ser un acto puntual reservado al inicio de la carrera. Se convierte en un hilo conductor, al servicio tanto de la agilidad individual como del rendimiento colectivo. Comprender los factores que hay en juego facilita la estructuración de las iniciativas de acompañamiento.

Trayectorias profesionales cada vez más fluidas

Hoy en día, las carreras lineales son escasas. Según France Compétences (2023), uno de cada dos trabajadores se ha planteado reciclarse. Esta cifra se eleva al 61% entre los menores de 35 años (Baromètre Centre Inffo, 2023). Estas cifras reflejan un cambio profundo: la búsqueda de sentido, el equilibrio vital, la necesidad de utilidad o el desarrollo personal están primando sobre criterios más tradicionales como la estabilidad laboral.

Las empresas también tienen que hacer frente a estas nuevas aspiraciones: retener el talento, asegurar las transiciones y anticiparse a las competencias clave. La orientación se convierte así en una palanca estratégica para conciliar la realización personal y las necesidades de la organización.

Un mundo laboral en completa transformación

Las profesiones cambian a un ritmo vertiginoso. El Foro Económico Mundial calcula que el 44 % de las competencias tendrán que cambiar en 5 años, y que millones de empleos van a desaparecer o surgir en nuevos sectores. En este contexto, los trabajadores pueden sentirse desorientados por la falta de visibilidad de las oportunidades de empleo, el desconocimiento de los entornos profesionales y la dificultad para establecer el vínculo entre su perfil y las posibilidades concretas.

Al mismo tiempo, las expectativas de las personas respecto al trabajo están cambiando: búsqueda de sentido, rechazo del empleo tradicional, importancia de los valores compartidos, etc. Esta complejidad hace que el proceso de orientación sea más difícil, pero también más gratificante, siempre que se ofrezca un acompañamiento estructurado.

La importancia de la personalización y el uso de herramientas en el acompañamiento

En este panorama cambiante, la orientación ya no puede limitarse a unos cuantos consejos genéricos. Debe basarse en un planteamiento riguroso y personalizado fundamentado en tres pilares:

- Mejor autoconocimiento (aspiraciones, competencias comportamentales, resortes de motivación).
- Una comprensión clara de las profesiones y los entornos profesionales.
- Capacidad para planificar una trayectoria profesional motivadora, progresiva y realista.

Este planteamiento contribuye a que las decisiones se tomen con certeza, evita las reorientaciones emprendidas sin reflexionar y refuerza la confianza de los beneficiarios. También constituye un método útil en los departamentos de RR. HH., los centros educativos y las instituciones públicas, siempre que se apoye en herramientas adecuadas y metodologías sólidas.



02. Buenas prácticas de acompañamiento a los trabajadores en proceso de orientación o reorientación

La prestación de un acompañamiento eficaz en un proyecto de orientación o reorientación profesional no se improvisa. Ya se trate de un estudiante que busca abrirse camino en el mundo laboral, un empleado que desea reciclarse o un profesional que quiere encontrar más sentido en su trabajo, el acompañamiento debe estructurar el proceso, dar confianza en la toma de decisiones y capacitar a la persona para asumir la responsabilidad de sus elecciones. Para lograrlo, se han ensayado una serie de buenas prácticas, independientemente del contexto.

1. Establecer un marco claro y construido conjuntamente

El primer paso para que el acompañamiento tenga éxito es definir un marco de confianza claro y tranquilizador. Esto implica aclarar los objetivos del acompañamiento, los papeles respectivos (del asesor y del asesorado), las etapas sucesivas y las normas de funcionamiento. Al inicio del itinerario, es esencial construir juntos el contrato de acompañamiento en torno a las expectativas, el nivel de autonomía, las limitaciones personales o profesionales y el grado de urgencia o madurez del proyecto.

Esta fase se basa en la **escucha activa y comprensiva**, esencial para descubrir las experiencias de la persona, sus obstáculos, sus necesidades implícitas y explícitas, sus dudas y sus aspiraciones más profundas. Esta actitud de escucha crea un vínculo de confianza que resultará decisivo para el resto del proceso.

También ayuda a evitar malentendidos habituales (como la expectativa de un «trabajo llave en mano», la confusión entre acompañamiento y coaching, etc.) y a situar al individuo como protagonista de su propia trayectoria profesional.

2. Empezar por la persona, no por el mercado

Dada la incertidumbre del mercado laboral, es tentador empezar por «el que contrata». Sin embargo, un acompañamiento eficaz se basa ante todo en un conocimiento detallado de la persona asesorada: sus aptitudes, valores, competencias comportamentales, necesidades de entorno, resortes de motivación y frenos.

Este enfoque centrado en el individuo evita las órdenes externas («Debes hacer esto, es la tendencia»), que pueden llevar al estancamiento. El objetivo es desarrollar un plan de carrera que **esté en consonancia con la identidad básica del individuo**, para permitirle planificar a largo plazo.

En esta fase, es esencial **destacar los puntos fuertes y las competencias transferibles**, que a menudo la propia persona pasa por alto o subestima. Los éxitos pasados, las cualidades personales expresadas en diversos contextos (trabajo, voluntariado, ocio) y las competencias comportamentales o transversales son recursos valiosos para imaginar trayectorias profesionales alternativas o reinventadas.

Se pueden utilizar varios métodos para apoyar esta etapa: entrevistas exploratorias, evaluaciones narrativas, cuestionarios de intereses, pruebas psicométricas (las trataremos en la siguiente sección), herramientas de análisis de valores y tablas de motivación.

3. Asegurar la proyección: del sueño a la acción

Una vez identificados uno o varios ámbitos del proyecto, el acompañamiento debe ayudar a pasar de lo vago a lo concreto, cotejando las ideas con la realidad: ¿qué competencias son necesarias?, ¿qué métodos de formación son posibles?, ¿cuáles son las condiciones de trabajo?, ¿cuáles son las perspectivas de desarrollo?, ¿cuáles son los riesgos financieros o logísticos?, ¿cuáles son las necesidades de reciclaje o de transición?

Esta fase se basa en la **exploración estructurada**, lo que nos permite ampliar nuestras perspectivas sin dejar de estar comprometidos con la viabilidad. Se trata de abrir un campo de posibilidades sin prescindir de los objetivos, sobre todo mediante:

- La **puesta en situación o inmersión** (encuentros con profesionales, períodos de prácticas, estancias en empresas).

- El acceso a **información fiable y vigente** sobre las profesiones y los sectores (p. ej.: ONISEP, France Travail, Fichas ROME, observatorios de cada sector).
- El **uso de herramientas de visualización** (mapas de profesiones, diagramas de carrera, simulaciones de reconversión profesional).

También es entonces cuando se elabora el plan de acción progresiva. Esta etapa resulta crucial para dar coherencia al proyecto y para hacerlo motivador y realizable. En este punto creamos un calendario de retroplanificación, identificamos los cursos de formación necesarios, evaluamos soluciones de financiación y planificamos las primeras acciones concretas.

Según el Barómetro CREDOC/France Compétences (2023), los proyectos de reconversión profesional que incluyen un acompañamiento estructurado tienen un 60 % más de probabilidades de éxito que los que se llevan a cabo en solitario.

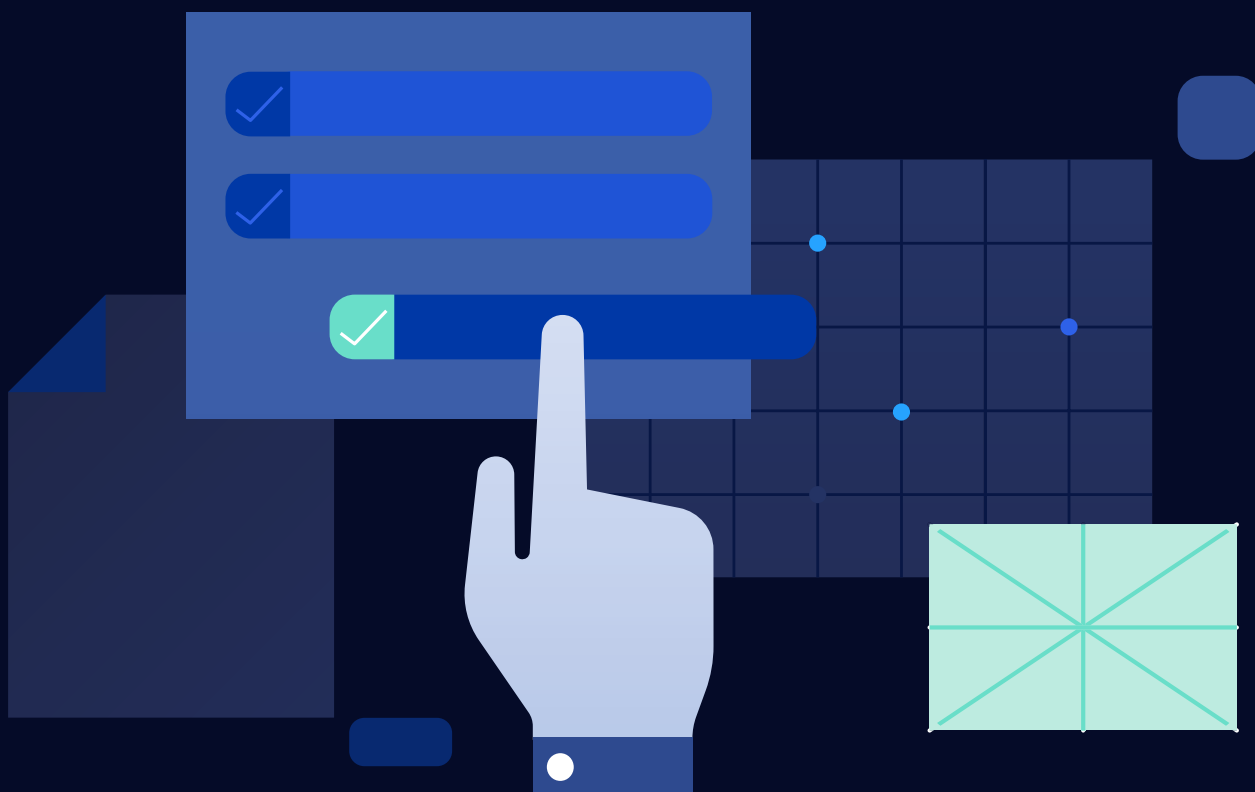
4. Adoptar una postura más facilitadora que prescriptora

El papel del profesional de RR. HH., del coach o del asesor no es decidir por el individuo, sino **ayudarlo a tomar sus propias decisiones con conocimiento de causa**. Esto requiere una escucha activa, preguntas estratégicas, apoyo sin prejuicios y, a veces, una discusión amistosa. Este enfoque fomenta la autonomía de las personas y refuerza su compromiso con el proceso.

Al ayudarlas a reforzar sus mecanismos internos y aprovechar sus recursos, les permitimos recuperar la confianza en su capacidad de actuar. La relación de acompañamiento se convierte, de este modo, en un espacio seguro de exploración, donde uno aprende a conocerse mejor para orientarse mejor.

03. Herramientas y métodos para guiar a las personas en su trayectoria profesional

Una orientación o reorientación profesional eficaz requiere un amplio catálogo de herramientas, que combine la introspección, el análisis de la realidad y la proyección hacia el futuro. Cada herramienta tiene su propia función: algunas ayudan a conocerse mejor, otras a saber más sobre las carreras y otras a tomar decisiones con conocimiento de causa. En este capítulo se presentan los principales métodos disponibles para los profesionales de RR. HH. y de acompañamiento, con la vista puesta en un planteamiento de carrera estructurada.



1. Entrevistas: crear una relación de confianza y dar sentido a las cosas

La entrevista suele ser el punto de partida y el hilo conductor de cualquier programa de acompañamiento. En este marco relacional pueden expresarse emociones, dudas, esperanzas y aspiraciones.



Las entrevistas nos permiten :

- Descubrir la experiencia profesional y personal de la persona.
- Poner de manifiesto sus expectativas, resortes de motivación y frenos.
- Construir de manera conjunta una trayectoria profesional realista y motivadora.



Pueden aplicarse planteamientos específicos :

- **La entrevista de vida laboral**, para recorrer los hitos e identificar las constantes (valores, preferencias, éxitos).
- **Entrevistas motivacionales**, para ayudar a las personas a aclarar sus ambivalencias y reforzar su capacidad de compromiso.
- **Cuestionamiento estratégico**, derivado del coaching, para abrir nuevas perspectivas sin imponer una dirección.

Ventajas: ayuda a tomar perspectiva, responsabiliza a la persona y nutre todo el proceso.

2. Pruebas psicométricas: objetivar y desarrollar los recursos personales

Los tests psicométricos aportan datos objetivos sobre aspectos clave de la orientación profesional: competencias comportamentales, motivaciones, intereses profesionales, entorno ideal, etc. Bien utilizados, ayudan a las personas a entenderse mejor a sí mismas, ganar confianza y tomar mejores decisiones.



Suelen analizarse los siguientes factores :

- **Habilidades comportamentales** (por ejemplo, adaptabilidad, cooperación, autonomía, etc.)
- **Motivaciones y anclas de carrera** que deslindan las prioridades profesionales duraderas (por ejemplo, necesidad de autonomía, seguridad, desafío, etc.)
- **La relación con el trabajo** (pautas de pensamiento y creencias)
- **Preferencias laborales y entorno de trabajo adecuado**

Por ejemplo: la herramienta Evolution, desarrollada por PerformanSe, cruza estos datos para ayudar a las personas a identificar sus resortes personales, los entornos profesionales adecuados y los empleos que más les convienen. Descubra Evolution en la página 19.

Ventajas: saca partido de recursos a menudo invisibles, facilita el autopoicionamiento y hace más seguras las elecciones.

3. Inmersión y experiencia sobre el terreno: confrontar el proyecto con la realidad

No hay nada como la experiencia directa para confirmar o refutar una idea orientadora. El acompañamiento puede incluir acciones precisas para probar un oficio o sector en condiciones reales o semirreales.



Hay muchas formas posibles :

- **Prácticas de observación**, en particular en el marco de programas de transición (CPF de transición, proyecto de transición profesional, períodos de prácticas)
- **Reuniones o entrevistas con profesionales** a través de la red o de plataformas de intercambio
- **Jornadas de inmersión**, presentaciones en empresas y ferias de empleo
- **Mentoría o tutorización**: asesoramiento por parte de un profesional de la profesión a la que se aspira

Ventajas: hace que el proyecto sea más concreto, rompe con las percepciones erróneas, aumenta la motivación y evita los errores que pueden provocar un cambio de dirección.

4. Ayuda en la planificación y toma de decisiones: estructuración de la transición a la acción

Una vez identificados los recursos y exploradas las vías, resulta fundamental ayudar a la persona a **planificar, priorizar y decidir**. Esto implica el uso de herramientas de toma de decisiones y la elaboración de un plan de acción.



Algunas prácticas útiles :

- **Tablas de adecuación perfil/proyecto:** comprobar la correspondencia entre los deseos, las competencias y la realidad del puesto en cuestión
- **Matrices de elección:** comparar varias opciones según criterios objetivos (motivación, viabilidad, perspectivas, limitaciones, etc.)
- **Planes de acción personalizados,** con hitos a corto, medio y largo plazo

Ventajas: evita la dispersión, refuerza el compromiso, permite avanzar paso a paso dentro de un marco tranquilizador.

« Regularmente, algunos agentes vienen a verme para cambiar de puesto porque no se sienten valorados en su puesto actual. Sin embargo, el test les ayuda a comprender mejor cómo funcionan, qué necesitan y cómo podrían obtenerlo de una mejor manera... »



Corinne Massoubre

Responsable del desarrollo de competencias,
Consejo Departamental del Valle del Oise

04. Contribución de los tests psicométricos a la gestión de la carrera profesional

Los tests psicométricos son herramientas poderosas para conocerse mejor, comprender los mecanismos internos, los recursos propios y las necesidades profesionales, y construir un proyecto que tenga sentido. Más que un inventario de rasgos, aportan indicadores dinámicos que arrojan luz sobre las opciones profesionales y orientan el acompañamiento de RR. HH. hacia trayectorias profesionales sostenibles y motivadoras.

He aquí cinco grandes tipos de datos especialmente útiles para la orientación o la movilidad profesional, que podrás evaluar gracias a los tests psicométricos propuestos por PerformanSe.

#1.

Las soft skills

Las soft skills, o competencias comportamentales, se refieren a las aptitudes personales, sociales y emocionales que influyen en la forma en que una persona interactúa, se organiza, toma decisiones o gestiona situaciones complejas. Incluyen, por ejemplo, el pensamiento crítico, la creatividad, la cooperación, la gestión del estrés y la adaptabilidad.

¿Por qué medirlos?

Las soft skills son indicadores fiables del potencial de una persona para adaptarse a contextos profesionales cambiantes, para colaborar eficazmente o para asumir nuevas responsabilidades. La evaluación de estas capacidades nos permite ir más allá de una simple lectura de competencias técnicas para comprender mejor cómo funciona realmente un individuo en un entorno de trabajo.

¿Por qué son importantes para la carrera?

En un mundo en el que las trayectorias profesionales son cada vez menos lineales, las soft skills constituyen un mecanismo de diferenciación y desarrollo. Al identificar sus puntos fuertes y sus áreas de desarrollo, las personas pueden posicionarse mejor, proyectarse en entornos idóneos para sus aptitudes naturales y elaborar un plan de desarrollo profesional adecuado. En los departamentos de RR. HH., estos datos permiten personalizar el acompañamiento y anticipar los factores de éxito o de riesgo que conlleva la incorporación a un nuevo puesto.

#2.

Anclas de carrera

Formalizadas por Edgar Schein, las anclas de carrera corresponden a las motivaciones profundas que guían las elecciones profesionales. A lo largo de su carrera, cada individuo desarrolla una o dos anclas dominantes de entre ocho posibles: experiencia técnica, gestión, autonomía, seguridad, creatividad empresarial, compromiso con una causa, reto o equilibrio vital.

¿Por qué medirlos?

Las anclas constituyen una forma sencilla y reveladora de leer las aspiraciones en el trabajo. En momentos de duda, ayudan a orientarse al poner de manifiesto lo que realmente tiene sentido para la persona.

¿Por qué son importantes para la carrera?

Durante un cambio profesional o tras una crisis en la carrera (despido, conflicto, agotamiento, situación personal), las anclas desempeñan un papel fundamental. Nos permiten dirigir nuestras elecciones hacia trayectorias más afines, volviendo a centrarnos en el ancla principal o jugando con el ancla secundaria para reinventarnos. Este conocimiento fomenta una toma de decisiones más consciente y aumenta las probabilidades de tener éxito en la recuperación.

#3.

Claridad de autopercepción (CAP)

La claridad de autopercepción se refiere al grado en que una persona percibe que sus creencias sobre sí misma están claramente definidas, son coherentes entre sí y resultan estables a lo largo del tiempo (Campbell et al., 1996).

¿Por qué medirla?

Un buen nivel de CAP facilita el autoanálisis, la capacidad de describir la propia carrera, de proyectarse y de justificar las propias elecciones. Por el contrario, una CAP difusa puede ser un obstáculo durante los periodos de transición: a la persona le resultará más difícil identificar sus recursos, reconocer sus logros y posicionarse.

¿Por qué son importantes para la carrera?

La CAP es especialmente útil para la evaluación de competencias, el acompañamiento para la movilidad y la selección de personal. Ayuda a determinar si la persona necesita apoyo para estructurar su trayectoria profesional, mejorar su autoconciencia y ganar confianza en sus decisiones. Mejorar la claridad de autopercepción significa sentar unas bases sólidas para construir una trayectoria profesional coherente.

#4.

Capital psicológico (PsyCap)

El capital psicológico agrupa los recursos internos a los que puede recurrir un individuo para hacer frente a la complejidad y a los retos. Se compone de cuatro dimensiones: **autoeficacia** (creer en la propia capacidad para tener éxito), **esperanza** (saber generar alternativas y comprometerse con ellas), **optimismo** (ver el futuro de forma positiva) y **resiliencia** (recuperarse de las dificultades).

¿Por qué medirlo?

Conocer el nivel de capital psicológico de una persona nos permite identificar sus puntos fuertes psicológicos, pero también los puntos débiles que necesitan apoyo. Es una herramienta inestimable para adaptar las actitudes de liderazgo, evaluar la capacidad de imaginarse en un nuevo puesto o asesorar durante un proceso de reciclaje profesional.

¿Por qué son importantes para la carrera?

Un alto nivel de capital psicológico se asocia con una mayor motivación y capacidad para gestionar el estrés, perseverar ante los obstáculos y mostrar flexibilidad. En periodos de transición, es un recurso esencial. Y la buena noticia es que el capital psicológico se desarrolla. Los comentarios positivos, el reconocimiento, el apoyo y la sensación de utilidad contribuyen a reforzarlo con el tiempo.

#5.

Contrato psicológico deseado (CPD)

El contrato psicológico representa todas las expectativas implícitas que un trabajador tiene de su empleador. No forma parte del contrato de trabajo oficial, pero estructura en profundidad la relación con la organización. Existen dos tipos principales de contrato psicológico:

- **Transaccional** : centrado en el rendimiento, la remuneración, las tareas definidas y los resultados a corto plazo.
- **Relacional** : orientado hacia el compromiso, el significado, la lealtad y una visión a más largo plazo.

¿Por qué medirlo?

Comprender el tipo de contrato psicológico permite anticipar las fuentes de motivación o desmotivación, evitar los malentendidos en la relación laboral y asegurar el proceso de integración o movilidad.

¿Por qué son importantes para la carrera?

El tipo de contrato psicológico influye en la satisfacción, la fidelidad y las expectativas de desarrollo profesional. No hay un contrato «mejor» que otro: todo depende de la cultura de la empresa, del puesto y del proyecto profesional del individuo. Una relación armónica entre estas dimensiones constituye un factor clave para lograr compromiso y rendimiento.

05. Evolution: una herramienta de estructuración para apoyar la movilidad y la orientación profesional profesional

En un momento en que las trayectorias profesionales son cada vez más flexibles y personalizadas, resulta esencial disponer de herramientas fiables para apoyar a los empleados en su reflexión. Evolution es una poderosa herramienta diseñada para aclarar, estructurar y dinamizar el proceso de proyección profesional, basada en proporcionar un autoconocimiento profundo.



Un enfoque rápido y operativo

Evolution constituye una solución ágil y directamente utilizable :

- Solo se tardan **15 minutos** en rellenar el cuestionario en línea.
- Al final de la prueba se genera automáticamente un **informe personalizado**.
- A continuación, una **entrevista** con el beneficiario brinda la oportunidad de discutir los resultados y abrir el debate sobre perspectivas concretas.



Un proceso de 5 pasos para conocerse y planificar el futuro mejor

El informe **Evolution** se organiza en torno a dos secciones principales: **Recursos personales** y Perfil profesional, siguiendo el patrón clásico de un enfoque de orientación profesional o evaluación de competencias.

Primera parte: Analizar los recursos personales

Esta primera etapa tiene por objeto identificar los elementos clave de la personalidad, las aspiraciones y la relación con el trabajo, para elaborar un plan de carrera que resulte armónico y sea motivador.

Recursos comportamentales

En este caso, el análisis se centra en las soft skills: adaptabilidad, comunicación, gestión de prioridades, autopercepción... Estos datos pueden utilizarse para identificar los puntos fuertes que poner en juego en un nuevo puesto.

Aspiraciones profesionales

Esta sección, basada en el modelo de **anclas de carrera** de Edgar Schein, saca a la luz las fuerzas motrices más profundas de un individuo: la necesidad de autonomía, la búsqueda de seguridad, el gusto por los retos, el compromiso social, etc. Una poderosa brújula para orientar las elecciones profesionales.

Relación con el trabajo

En esta sección se analiza la forma en que los empleados experimentan su trabajo ahora mismo: sensación de control, alineación con los valores de la empresa, conciliación de la vida laboral y personal, confianza en el futuro... Una mirada esencial para prever los resortes de satisfacción en una futura actividad.

Segunda parte: Identificar el perfil profesional

Una vez aclarados los recursos internos, Evolution se centra en profesiones y entornos de trabajo concretos que sean compatibles con el perfil encontrado.

Entorno de trabajo

Aquí se define el marco ideal para sacar todo el potencial: tipo de organización, estilo de dirección, función preferida, actividades motivadoras, lugares de trabajo destacados. Este análisis ayuda a adecuar los perfiles a las condiciones de trabajo deseadas.

Futuro empleo

Evolution ofrece **2 funciones principales y 8 sugerencias de empleos** que se ajustan al perfil analizado. Estas propuestas se construyen a partir de todos los datos recogidos (anclas, comportamientos, preferencias), para ofrecer una orientación realista, motivadora y personalizada.



Las ventajas de Evolution en el acompañamiento de RR. HH.



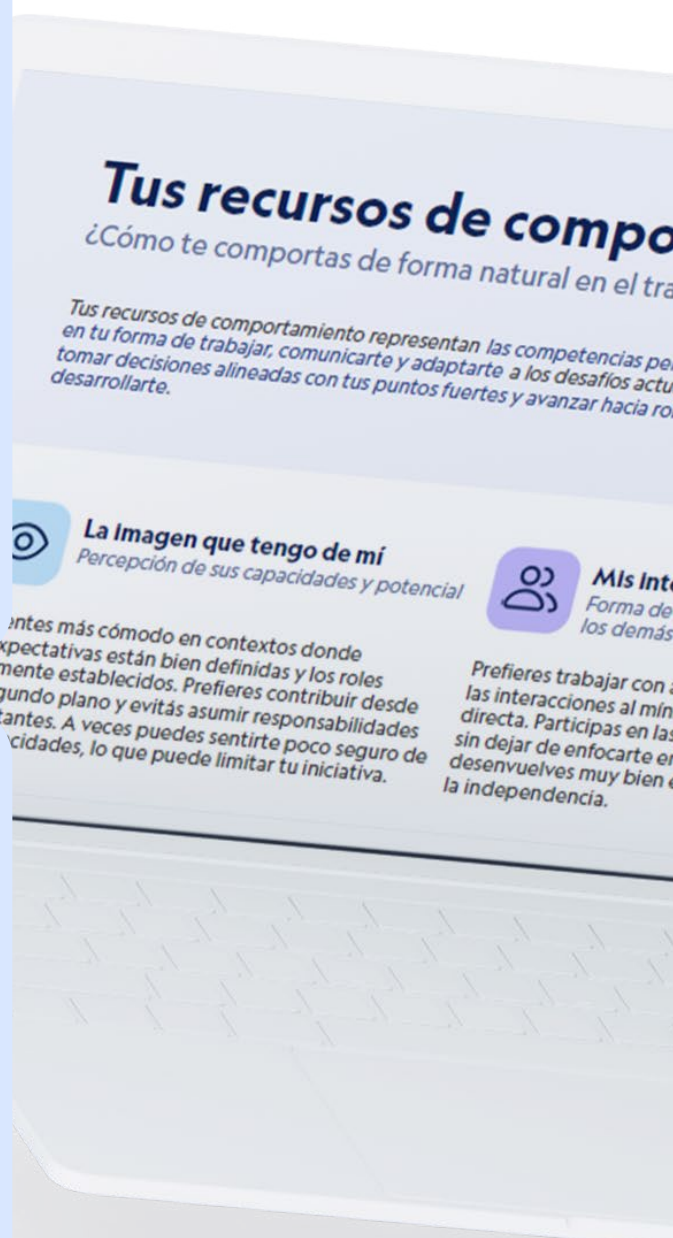
Para el beneficiario :

- Ser consciente de sus puntos fuertes y aspiraciones.
- Estructurar un pensamiento a menudo vago o difuso.
- Imaginar de forma más concreta una nueva trayectoria.
- Ganar confianza en la toma de decisiones.



Para profesionales de RR. HH. :

- Respalda las entrevistas de forma objetiva y exhaustiva.
- Estructurar el asesoramiento con un marco claro y tranquilizador.
- Identificar rápidamente resortes de actuación concretos.
- Profesionalizar la función de asesoramiento.



Testimonios de profesionales

Diversos profesionales de RR. HH. comparten sus experiencias con Evolution.

Testimonio Swisslife



«En términos de movilidad, la herramienta de orientación Evolution nos permite sobre todo definir y apoyar mejor los proyectos profesionales de nuestros empleados, al acercarnos a sus propias motivaciones y necesidades reales.»



Florine Garet, Directora de Desarrollo del Talento y Marca de Empleador en Swisslife

Testimonio CP Formation



«Me gusta que la herramienta Evolution no sea exactamente un test de personalidad, sino más bien una forma de conocer la forma en que un individuo funciona en el trabajo y es capaz de situarse en diferentes entornos.»



Adeline Janela, Responsable de Aprendizaje Digital en CP Formation

Testimonios de profesionales

Diversos profesionales de RR. HH. comparten sus experiencias con Evolution.

Testimonio Fédération Française du Bâtiment



«Evolution nos permite conocer los recursos personales de nuestros empleados y facilita la definición de los proyectos de cambio, cuando se trata de ayudar a un trabajador a reorientarse internamente, por razones físicas, por ejemplo.»



Julie Thomas, Delegada regional de Empleo y Formación en la Federación Francesa de la Construcción

Testimonio Département du Val d'Oise



«La herramienta Evolution permite reflexionar juntos de forma sencilla y muy positiva sobre lo que realmente necesitan los trabajadores para desarrollar todo su potencial. Ayuda a tomar conciencia de forma plena.»



Corinne Massoubre, Responsable de Desarrollo de Competencias en el Consejo Departamento del Val d'Oise

Conclusión

(Re)pensar las trayectorias profesionales: una ventaja estratégica y humana

Transiciones cada vez más frecuentes, un deseo de mayor sentido, cambios en las competencias requeridas... Todos estos son factores que hacen que el papel de los profesionales de RR. HH., coaches y asesores resulte crucial para definir trayectorias profesionales que sean a la vez sostenibles y coherentes.

El objetivo de esta guía es aportar directrices claras y herramientas prácticas para estructurar este acompañamiento:

- teniendo en cuenta la singularidad de cada individuo,
- apoyándose al máximo en datos fiables y objetivos mediante herramientas psicométricas,
- y fomentando una postura de escucha, proyección y acción.

Lejos de imponer respuestas prefabricadas, el acompañamiento profesional pretende, sobre todo, hacer que afloren las preguntas adecuadas: ¿Qué me motiva realmente? ¿Dónde puedo ser útil y sentirme realizado/a? ¿En qué contexto daré lo mejor de mí?

Todas estas son preguntas que una herramienta como Evolution puede ayudar a responder más pronto y con más calma, en beneficio tanto de la persona asesorada como de la organización.

En resumen, la orientación significa devolver a las personas el poder de influir en su propia trayectoria profesional. ¡Y esto siempre empieza por conocerse mejor!

¿Listo.a para descubrir tus resultados en 10 minutos?

¡Prueba Evolution!

¿Un smartphone?

