

# futurea

búsqueda ejecutiva de empleo

## ~ Título: Futurea

## ~ Descripción de la propuesta y objetivos

*«El ser humano es el ser que siempre decide lo que es,  
el que se determina a sí mismo en cada momento mediante su actitud.  
Lo que ha de ser, lo ha de construir por sí mismo».*  
(Viktor Frankl, 1979)

*... habrá situaciones que llegarán por fortuna,  
habrá puentes que podrán conectar caminos,  
pero no debemos olvidar que, detrás de cada impacto,  
detrás de cada movimiento de energía,  
al final siempre se encuentra un acto humano.*  
(futurea, 2014)

**Futurea** es una asociación de orientación profesional de Valencia. Nace con la intención de estimular en el participante una actitud y atención proactivas, añadidas a una conciencia y responsabilidad personales en la creación de su trayectoria formativa y posteriormente profesional, en línea con sus deseos conscientes y personales. **Supone que el/la participante atraviese un proceso de creación de escenarios futuros en tres dimensiones diferenciadas, y elabore un plan de acción asociado a cada una.** Como muestra la cita inicial, nuestra filosofía es hacer entender, a los que llamamos **futureables**, que la suerte puede tener una cierta repercusión en el futuro, al igual que un posible enchufe o una situación de favoritismo. No obstante, esperar cosas del azar, crea porvenires azarosos. Por ello, tratamos de aumentar las posibilidades a través del intento y la acción, por la influencia en uno mismo y los demás a través de los actos, y la adquisición de hábitos inteligentes.

En un contexto como el actual es necesario inyectar confianza en los jóvenes, ayudándoles a desarrollar recursos personales que reduzcan sus sensaciones y sentimientos de incontrolabilidad, incertidumbre y confusión que ahora mismo ambientan su realidad. Ahora necesitamos una nueva **orientación profesional**, que lleve a las personas a canalizar esa energía de forma creativa, atenta, consciente y alineada a un proyecto deseado. Buscar trabajo es ahora una tarea que requiere poner en juego un sin fin de recursos y habilidades, y por ello necesitamos desarrollar otro nivel operativo de la inteligencia: necesitamos que la **inteligencia ejecutiva** esté integrada en los sistemas de orientación profesional. Esta es la base de lo que en Futurea hemos acuñado como **búsqueda ejecutiva de empleo**. De ahí la necesidad de ofrecer una orientación que entrene la actitud del participante, le ayude a mantener el esfuerzo, plantear metas y proyectos, y todo lo que implica. Una orientación que intervenga antes de que un estudiante finalice los estudios, o antes de comenzarlos, para animarle a que realice esta exploración. A menudo, los programas de orientación a estudiantes se centran en aspectos más administrativos (becas disponibles, situación de los centros que les pueden informar, folletos informativos, etc.) o técnicos (como hacer un *currículum*, páginas donde buscar empleo, preparación de una entrevista, etc.) y están orientados a dar información, sin estudiar el contexto y las diferentes dimensiones de la persona. La palabra búsqueda indica en sí misma actividad, no podemos buscar pasivamente, por ello, el término búsqueda activa de empleo carece de nuestra simpatía. Una persona puede estar buscando



muy activamente, pero puede suponer que simplemente tenga energía en acción, pero no dirección ni sentido.

A través del estudio, la observación, nuestra propia experiencia y la actual medición en colegios de Valencia, hemos llegado a la conclusión de que la efectividad de los servicios de orientación es muy reducida, pues ofrecen herramientas, pero no entrenan la fuerza para utilizarlas, ni presentan una estructura o continuidad definidas. Hay centros en los que no existe ninguna figura orientadora. Lo que ofrece nuestro proyecto es combinar ambas fórmulas, utilizando disciplinas diversas pero **trabajando de forma transversal** en todo el proceso de orientación. Por ello no se propone una idea, ni una filosofía o buen hacer, lo que se propone es un **método de trabajo**.

## ~ Objetivos

### Objetivo general

Despertar en el participante una actitud responsable, consciente y proactiva sobre su futuro académico y laboral, adaptándolo a sus deseos y potenciales. Dotarle de herramientas que le permitan afrontar con mayor éxito su desarrollo personal y profesional, entendiendo este proceso como un proyecto a largo plazo.

Así definimos nuestra misión: *Que las personas desarrollen por sí mismas una trayectoria personal, formativa y profesional proactiva y responsable, en base a sus talentos y un proyecto deseado.*

### Objetivos específicos

- **Entrenar la atención de los participantes:** para que la información de carácter académico-profesional que pase a través de ellos no sea seleccionada al azar, sino de forma consciente y predeterminada. De este modo se reduce la probabilidad de dispersión y número de años puente hasta que la persona encuentra su opción profesional deseada.
- **Desarrollar la inteligencia ejecutiva, más allá de la emocional y cognitiva:** "necesaria para hacer proyectos, tomar decisiones, utilizar los conocimientos, gestionar las emociones, mantener el esfuerzo, aplazar la recompensa y realizar metas a largo plazo" (Marina, J.A. 2012. La inteligencia Ejecutiva)
- **Desarrollar la responsabilidad personal y la conciencia:** con el objetivo de incrementar su independencia, seguridad y confianza. Esto permite aumentar la identificación del individuo con su trayectoria académico-profesional.
- **Desarrollar la inteligencia emocional:** contribuyendo a que tengan un mayor dominio personal, y una mejor autorregulación de sus rutinas emocionales.
- **Ayudar a disipar sus potencialidades y sus talentos:** para intentar adecuarlos a un perfil profesional determinado. La intención no será etiquetar, sino asesorar, y dotar de conciencia de su capacidad al participante. Sería importante conocer las diferentes opciones profesionales de que disponen, descartando algunas y aceptando otras como posibles, con las que trabajar.



- **Caminar en el momento presente sobre la realidad laboral propia de su campo:** estando así más cerca de ella una vez incorporados al mercado laboral. Esto supone estimular la iniciativa de los/las futureables en su interacción con empresas propias del sector a tratar, en su búsqueda de seminarios o jornadas relacionadas, redes sociales afines al campo en cuestión, etc.
- **Diseñar un plan de acción de la trayectoria personal, formativa y profesional adaptada a la realidad social.** La educación por proyectos se consolida como una práctica eficiente, el planteamiento de metas englobadas en un proyecto da sentido al camino. Planteamos pequeñas metas que ayuden a una más grande y movilizadora.
- **Estimular la capacidad de creación de relaciones sociales:** que puedan contribuir al incremento de posibilidades de incorporarse de forma temprana al trabajo, la realización de proyectos con otros profesionales, el conocimiento del sector, etc. El asociacionismo temprano permite conocer otras perspectivas, aumentar el círculo social y la posibilidad de crear proyectos multidisciplinarios.
- **Mejorar su autoimagen y autoeficacia:** aumentando así su motivación intrínseca y autoestima. Trabajamos sobre el estilo atribucional, para que tiendan a equilibrar la causalidad de su suerte. Sobre todo reforzar que puede deberse a factores internos inestables, como puede ser el esfuerzo o la desatención, no la capacidad.
- **Eliminar o disminuir el efecto de posibles distorsiones en la percepción, la atribución, y la existencia de posibles procesos sociales y creencias que limiten sus capacidades en la búsqueda de empleo.**

## ~ Justificación

Si me hubiesen preguntado hace unos años, *y tú ¿a qué te quieres dedicar?* no habría sabido la respuesta. No lo recuerdo, pero es muy posible que alguien durante mi etapa de estudiante me hiciese esa pregunta, y sé que estando recién licenciado hubiese contestado: *"me quiero dedicar a los recursos humanos"*. Cuando yo hacía esta afirmación, mi yo consciente creía saber a qué me refería, y ahora tengo la certeza de que en realidad no tenía idea alguna. Cuando pensaba en qué es lo que quería hacer de aquí a unos años lo único que había eran esas dos palabras (recursos humanos), y que bien sonaban en mi cabeza, pero que poco me llevaban a interactuar con la realidad en la que debía participar si deseaba incorporarme a una empresa de forma temprana. Había decidido ser agricultor, pero no sabía cuál era mi campo para sembrar (especialización), qué tipo de semillas podía plantar (negocios y servicios a ofrecer), donde podía comprar cada una de ellas (empresas de interés), cómo las debía cuidar (formación), cómo podía intercambiar semillas con otros agricultores (asociaciones y fundaciones), y cómo podía relacionarme con ellos (*networking*). Tampoco sabía cómo y dónde encontrar agricultores con más experiencia que yo (mentorización e incubación), como estudiar sus teorías (formación extracurricular), compartir conocimientos con ellos (a través de blogs y redes sociales), para con el tiempo



poder trabajar como ellos o con ellos (seminarios y charlas), e incluso pertenecer a sus asociaciones.

Podría atribuir este desconocimiento a la pereza o a la pasividad, por no haber investigado todas las opciones profesionales que se podían derivar de mi cualificación. Sin embargo, no me considero ninguna de las dos cosas, simplemente **no estaba atento**, ni me había detenido a reflexionar. No solo podría atribuirlo a esto, sino también a una cierta **inconsciencia y falta de visión**. No me arrepiento de haber pasado por esta etapa, porque me hizo preguntarme el porqué de no haberme sentado conmigo mismo y haberme parado a reflexionar sobre aspectos tan trascendentales como: ¿Conozco los perfiles profesionales propios de mi cualificación? ¿Se las funciones que desempeñan en las empresas? ¿En qué me puedo especializar? ¿En qué tipo de empresa deseo trabajar cuando finalice mis estudios? ¿Cuáles son las asociaciones que agrupan a profesionales de mi campo? Y algunas más personales: ¿Quién soy? ¿Qué es lo que más me gusta? ¿Qué es a lo que me quiero dedicar de verdad?

Trato de pensarlo, y en rasgos generales atribuiría esta carencia a una falta de entrenamiento de mi atención, así como a una cierta dispersión. **La atención influye en la selección de la información que uno hace de un amplio espectro, y ésta al final, junto con otros factores, va a determinar el entorno profesional al que uno vaya a acercarse.** Daniel Goleman, en su último trabajo *Focus*, incide en la necesidad de enfocar, proyectar evitando la cantidad de impulsos que recibimos día a día. Uno de los aspectos a intervenir en Futurea, es la activación de estos esquemas mentales en los estudiantes, para que ya estén entrenando su intuición y atención en los aspectos que les pueden ayudar a salir airoso del desempleo. Yo en este tiempo vivía en un modo semiautomático, mi atención seleccionaba el contenido casi por una mera cuestión de azar, y ésta a veces juega a nuestro favor, y otras no. Mi atención captaba todo, y nada a la vez, "*veía el bosque, pero no el árbol*". Era una atención estudiosa, pero no profesional. No es lo mismo poner el foco en "estudiar para aprobar", que "estar estudiando para trabajar".

Para abandonar este estado, tuvo que pasar tiempo, tuve que conocer gente, tuve que caminar, hablar, pensar, mirar, leer...hasta que llegué a mí mi verdadero yo profesional. Por fin podía concentrar todos mis esfuerzos en ese mi nuevo camino. Ahora era capaz de mirar el bosque, y a la vez podía diferenciar el árbol. Sabía lo que quería hacer, qué me apasionaba y por qué, y podía comenzar a orientar todas mis fuerzas y mi tiempo en un solo sentido, en **un solo proyecto**. Podía desviarme más o menos del camino, pero siempre al final estaba esa imagen de lo que quería conseguir...y solo sería cuestión de tiempo lograrlo. Pasado todo esto, me pregunté entonces ¿qué habría pasado si alguien me hubiese tendido una mano en este largo camino? ¿Qué habría pasado si alguien desde fuera me hubiese ayudado a ser consciente sobre lo que en realidad quería?

Este programa nace con la humilde intención de intentar mediar en este aspecto. En una situación como la actual, donde la demanda de trabajo se ha reducido, y la oferta es muy amplia, resulta necesario que los jóvenes en período de formación aumenten su diferenciación, su competitividad y caminen por el mundo laboral de forma **atenta, inteligente y creativa**, si desean una incorporación lo más temprana posible. Son muchos los compañeros que se han visto en esta situación, tardando incluso hasta dos años hasta encontrar su "yo profesional". **Uno de los aspectos fundamentales a desarrollar en este programa son dos aspectos: la creatividad (para conectar elementos de la realidad) y la inteligencia ejecutiva (para dirigir la acción en base a metas y proyectos**



**elegidos).** Esto supone incrementar en ellos la capacidad de crear y organizar recursos, y además ganar diligencia y ejecución en ponerlos en práctica en el ahora.

*Cuanto antes busque lo que quiere, cómo lo va a conseguir y dónde lo puede encontrar, mayor será la probabilidad de que lo encuentre, y a una edad más temprana. De este modo antes accederá a un empleo, o antes surgirá su iniciativa para crear una empresa, dos formas estas de añadir valor a la sociedad.*

Si se reduce el tiempo en que un estudiante tarda en encontrar su campo, seguramente comenzará a sembrar antes, y antes será productivo para él y para el sistema lo que consiga recoger. **Con una buena orientación y alineación mejorará su visión de proyecto, y emprenderán más jóvenes, con lo que llegarán antes a obtener frutos. Se trata de anticipar en cierta medida ese viaje de descubrimiento,** a veces sin guía, que a veces puede llevar a procesos de **frustración** y **desmotivación**. Si restamos espacio al azar, se pierde dispersión, y gana sitio la definición, la previsión y organización de un objetivo profesional, de un proyecto de vida. Si antes descubro como soy, y a que me quiero dedicar en realidad, antes podré ponerme en marcha hacia mi objetivo, antes podré lograrlo. Por consecuencia estaré **más motivado** durante el camino y a mi llegada, con lo que **mi rendimiento** y **resultados** serán mejores una vez entre a una organización.

*No es lo mismo que un estudiante proyecte un deseo, a que desee un proyecto, al que van asociados planes de acciones concretos.*

En un contexto como el actual, los jóvenes necesitan tener conciencia de lo que pueden llegar a hacer con su actitud ante las diferentes situaciones del contexto. Si no confían en su entorno, porque éste ha perdido credibilidad, deberán confiar en sus posibilidades para crear y cambiar ese marco. Otros países europeos tienen mayor demanda, y cuentan con sistemas de orientación y colocación más efectivos; quizá no necesiten tanto de una intervención como esta. Aquí hace mucha falta.

## ~ Destinatarios

Nuestra intervención con la línea de orientación se está centrando en jóvenes a partir de los 16 años. No obstante, cualquier persona, sea de la edad que sea, que tenga una inquietud, una necesidad de desarrollo o de cambio personal, formativo y/o profesional puede acudir a nuestro proyecto.

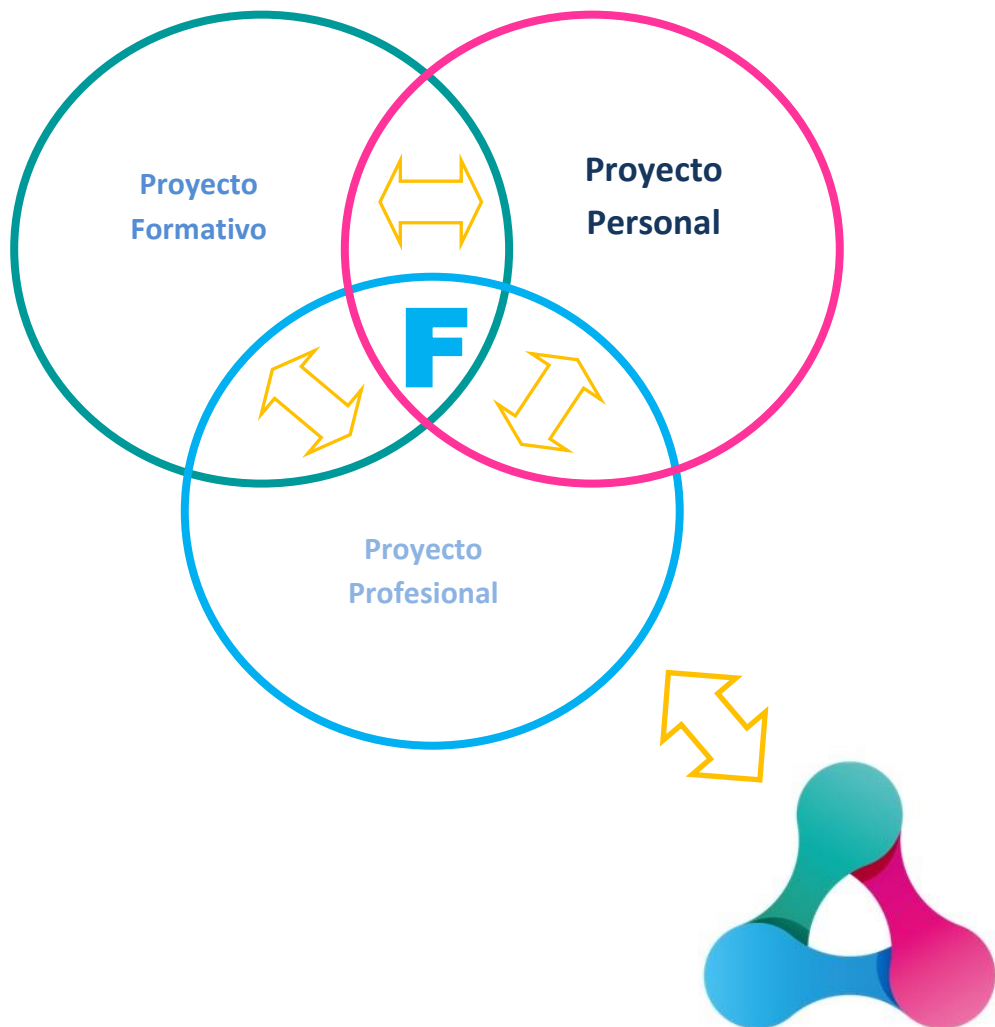


## ~ Recursos utilizados

- **Recursos Humanos:** un profesional de los RRHH y el Coaching ejecutivo-organizativo, un psicólogo y un profesional del marketing y la comunicación.
- **Infraestructuras:** en futura llevamos a cabo nuestros servicios en el seno de una asociación llamada Psicología Integral, en donde disponemos de varias salas de despacho, dos salas para talleres y una para conferencias.
- **Recursos materiales:** dos ordenadores, una Tablet y material de oficina.
- **Inversión inicial:** 1.000€
- **Presupuesto previsto para 2014:** 3.430€ aprox.
  - o Cuotas instalaciones: 600€/año
  - o Mantenimiento web: 250€/año
  - o Material oficina: 300€/año
  - o Merchandising: 480€/año
  - o Marketing y posicionamiento de marca: 1.800€/año



## ~ Metodología



Este diagrama de Venn representa la forma de intervención de nuestra orientación profesional. En Futurea creemos en la necesidad de que la forma de trabajar ha de tener en cuenta necesariamente estas tres dimensiones que compondrían a una persona que desee utilizar un servicio como es el nuestro. De este modo, en las sesiones de orientación se trabaja de forma individualizada cada dimensión, si el futureable así lo desea. Podemos decir que el método que utilizamos en futurea es integral, un método holístico. Los servicios de orientación tradicionales no suelen tener en cuenta el contexto, la persona dentro de él, su estado personal, los sistemas a los que pertenece, etc...Estas son las tres dimensiones sobre las que intervenimos:

- Dimensión personal.
- Dimensión formativa.
- Dimensión profesional.



## Dimensión personal

*«De nada vale que el entendimiento se adelante si el corazón se queda».*  
Gracián

Porque los futureables son personas con pensamientos, sentimientos, deseos, metas, y quieren sentirse mejor. En esta dimensión está todo lo que la persona es, todo lo que desea, lo que conoce y no conoce de sí mismo, todo lo referente a la gestión de sus emociones, sus miedos, creencias personales, etc. En este punto vamos a determinar un proyecto, estrategia y plan de acción personal.

Los puntos sobre los que interviene principalmente son:

- Cambio de sentimientos, los recuerdos de emociones que no tengan un impacto positivo en los comportamientos orientados a la búsqueda de empleo.
- Control y autopercepción de los estados de ánimo negativos.
- Tolerancia al fracaso y la frustración.
- Estados de indefensión, baja motivación, baja autoestima y falta de creatividad si tienen el origen en factores personales.
- La familia.
- Relaciones personales y situación socioeconómica.
- Pensamientos y emociones productivas.
- La relación con uno mismo: el dialogo interior.
- Saber fortalezas personales para apoyarnos, y debilidades a superar.
- Situación de estrés.

**Herramientas:** DAFO personal, test personalidad, sesión de *coaching* personal, modelo de habilidad de Mayer y Salovey, entre otras. Utilizamos también herramientas como el TU S.A., orientada a la evaluación 360º, pero aplicada para obtener información de los de su alrededor sobre él mismo. Niveles neurológicos de Robert Dilts, y otras herramientas que trabajan el cambio de creencias.

## Dimensión formativa

*«Nuestra habilidad para aprender lo que necesitamos para mañana es más importante que lo que sabemos hoy».* George Siemens, padre del Conectivismo

Porque los futureables necesitan aprender conocimientos, entrenar habilidades, conocer experiencias de otros y mucho más.

En esta dimensión se pretende intervenir en la búsqueda personal de todo el conocimiento, formación e información que el futureable necesita para mejorar su diferenciación y especialización: formación más adecuada (en alineación al resto de dimensiones), formación complementaria necesaria para el proyecto, idiomas necesarios, posibles certificaciones necesarias, bibliografía, blogs de interés, etc. En esta dimensión la orientación se centra sobre todo en la búsqueda de opciones, exploración de oportunidades y posibilidades, oferta formativa, etc. Se trabaja sobre todo con herramientas del coaching ejecutivo-organizacional, para plantear metas a corto, medio y largo plazo. Vamos a determinar un proyecto, estrategia y plan de acción formativos.



**Herramientas:** orientadas a que el futureable explore la información que necesite, para formarse de forma coherente. Inventario de habilidades y conocimientos, análisis de modelo de aprendizaje, etc. Sobre todo van enfocadas a que desarrollen un “master personal”, como lo llamamos en futurea, y que de esta forma se desarrollen como profesionales diferenciados y no iguales al resto de compañeros de estudios.

## Dimensión profesional

Porque el futureable es o será un profesional. En esta dimensión trabajamos la carrera profesional planificada, puestos y empresas más afines al perfil deseado, análisis de ofertas de trabajo, asociaciones e instituciones relacionadas con el campo, retos profesionales, objetivos laborales a corto, medio y largo plazo. Dimensión a trabajar por mandos directivos, especialistas en selección y RRHH, y algún profesional del *coaching* ejecutivo. Se trabaja sobre todo con herramientas del coaching ejecutivo-organizacional, para plantear metas a corto, medio y largo plazo. Vamos a determinar un proyecto, estrategia y plan de acción profesional. Los objetivos pueden ir encaminados principalmente a: primer puesto, mayor experiencia, promoción o diseño plan de carrera.

**Herramientas:** TU S.A. con personas de puestos anteriores, entrevista de incidentes críticos, entrenamiento de entrevista por competencias, DAFO profesional, inventario competencias necesarias, etc. Creatium Vitae, es una técnica proyectiva que utilizamos para plasmen la trayectoria que desearían conseguir, y de ahí trabajar por ítems u objetivos.

La alineación de estas tres capas será la que dará al estudiante un **mayor control** y le dotará de un **mayor número de herramientas** para enfrentarse a todo lo que le falta por hacer, que es bien diferente a todo lo que le queda por “pasar” o por “esperar”.

La siguiente **Pirámide de necesidades de los/las futureables**, constituye una analogía de la pirámide de Maslow, en cuanto a la definición escalonada de los diferentes estados necesitados y por tanto motivadores. En la base de la pirámide está el nivel más bajo, que constituiría las necesidades “fisiológicas” de la persona a orientar. Entendemos por estas las informaciones basales que debe obtener sobre su empleo: tipos de puestos, empresas relacionadas, que funciones realizará, como está el mercado actualmente en cuanto a esa profesión, donde hay mayor demanda, que asociaciones agrupan a profesionales, etc. Una vez obtenida toda esta información, y conociendo las diferentes salidas profesionales e información relacionada, se activa la necesidad de seguridad, entendida en Futurea como la certeza de saber que hoy, una de las opciones es la que conscientemente quiero realizar. Este es un proceso de aumentar la conciencia y la atención, de tomar decisiones. Una vez decidida la opción, se activa la necesidad de pertenencia a ese colectivo profesional, y es cuando arranca la acción y la voluntad para dirigirse e insertarse en el círculo correspondiente a través de prácticas, relaciones sociales, asociacionismo y búsqueda de empleo según la elección. Una vez obtenido tal puesto correspondiente se activaría el de estima y reconocimiento en el puesto, y tras él, la persona autorrealizada, un estado de completa satisfacción y desarrollo personal y profesional.



¿Cuál es el problema que hemos detectado? Muchos jóvenes, y otros no tan jóvenes intentan acceder a un empleo, a través del estudio, pero se plantean su escalada desde el tercer nivel, el de pertenencia. Las personas que van directamente al pertenecer suelen decir “quiero ser abogado”, “quiero ser funcionario”, “quiero ser...”, etc. Es decir, **no pasan previamente por los niveles de obtención de información (necesidades básicas), ni por trabajo de la conciencia que se tiene sobre su decisión (seguridad), una tan importante, que cambiará por completo el transcurso de sus vidas.** Por ello intervenimos sobretodo en estos dos escalones, para que desarrollen un proceso por si mismos que esté alineado y tenga sentido para ellos. La base de nuestro trabajo es reforzar además su compromiso con su proceso personal, y activarlo con la energía que da la pasión y conducirlo con la dirección que les da el sentido.

# FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Ponemos el foco en tres conceptos diferenciados, que conducen nuestra intervención en el trabajo de orientación:

## 1. Conciencia y responsabilidad personales

Se desarrollan a través de la terapia cognitivo-conductual, el uso de técnicas de PNL y GESTALT, que hagan a los participantes expresar y manifestar lo que a nivel inconsciente influye en su búsqueda diaria. Mediante las preguntas y las conversaciones del Coaching podemos describir como se enfrentan a las diferentes situaciones que la realidad les plantea, pudiendo de esta manera ser más conscientes de lo que podemos mejorar, y por tanto más responsables de comenzar ese desarrollo.

## 2. Sentido del proyecto

En futura hemos definido el sentido del proyecto como *"Capacidad de una persona para crear y desarrollar un escenario deseado en el largo plazo, mantener el esfuerzo hacia él, y atender al proceso de forma inteligente, para así seleccionar y conectar elementos clave para llegar al mismo"*.

Seligman, en *Indefensión*, es el que utiliza este término cuando habla sobre los estados de indefensión y pasividad que veía en sus alumnos: *«Todos los años, unos cuantos graduados deciden llevar a cabo un proyecto de investigación en mi laboratorio. Todos los años les aviso uno por uno que el trabajo de laboratorio no es tan atractivo como quizá piensan: implica estar ocupado siete días a la semana un mes tras otro; inspeccionar registros interminables y aburridos de datos; que el equipo se avería a la mitad de una sesión. Todos los años, la mitad abandona mediado ya el experimento. No les falta inteligencia, imaginación ni talento. Lo que les falta, y enormemente, es un **sentido del proyecto**. Tienen una idea de la educación tipo barrio sésamo, aplicada inadecuadamente al nivel universitario. "Si no excitante, estimulante, ni pintoresco, no quiero hacerlo". El sentido de proyecto preciso para el descubrimiento científico, así como para cualquier acto creativo, consiste en una cierta capacidad para tolerar el fracaso, la frustración y, sobre todo, el aburrimiento. Si el descubrimiento fuera fácil, pintoresco y excitante, probablemente ya lo habría hecho algún otro. Si acaso, la única gratificación auténtica y visceral llega al final del experimento»*. Cuando decíamos en la introducción que ayudamos a crear escenarios, nos referimos a imaginar pequeñas partes de un proyecto a años vista, con planes de acciones asociados y organizados en el largo plazo. En un artículo titulado *"Project-Based Instruction: Creating Excitement for Learning"* publicado por Northwest Regional Educational Laboratory (<http://www.nwrel.org>), se ponía de manifiesto la importancia de trabajar por proyectos, y de cómo tareas complejas en las que tienen que relacionar disciplinas y se pueden encontrar diferentes estilos de aprendizaje, contribuyen a educación de mayor calidad.

### 3. La inteligencia ejecutiva

*«Necesaria para hacer proyectos, tomar decisiones, utilizar los conocimientos, gestionar las emociones, mantener el esfuerzo, aplazar la recompensa y realizar metas a largo plazo»* (Marina, 2012).

Como decíamos en la introducción, necesitamos entrenar en los jóvenes la diligencia, y resolución de los problemas y proyectos que se les planteen. La inteligencia ejecutiva está llamando la atención de las investigaciones de la neurología y la pedagogía, pues se está observando que la inteligencia trabaja a dos niveles operativos diferentes: computacional y ejecutivo. El primero se encarga de generar deseos, pensamientos, sentimientos, ideas, y demás, pero trabaja a nivel inconsciente. El sistema ejecutivo trae a la conciencia lo que necesita, utiliza criterios de valoración, y en base a ellos y a la atención y otros rasgos, toma decisiones y dirige bien la acción. Por ello en Futurea consideramos trascendental el enfoque que debemos dar al entrenamiento del inventario que forman las habilidades ejecutivas: atención (para que en su trayectoria puedan seleccionar mejor), el mantenimiento de la acción (necesaria para realizar metas a largo plazo), la flexibilidad (para adaptarse mejor al entorno), toma de decisiones (para avanzar con responsabilidad), planificación y organización de metas (importantes para realizar proyectos) y capacidad de aplazar la recompensa, entre otras.

## ~ Desarrollo de la actividad

Futurea desarrolla su actividad a través de varias líneas de actuación. Aunque todavía no se encuentran todas en marcha, ofrecemos los siguientes servicios:

- **Worknow:** sesiones individualizadas de orientación, en las que se trabaja a partir de las tres dimensiones y con las herramientas señaladas para cada una. Se utilizan herramientas que nos permitan recorrer un proceso: análisis del contexto (factores freno e impulso), declaración de objetivos (estudio de las posibilidades y posibles barreras) y plan de acción (ítems y metas organizadas con tareas a realizar). Se realizan a nivel privado, mediante entrevistas presenciales, con el apoyo de herramientas psicológicas venidas de la GESTALT, la PNL y el Coaching ejecutivo-organizativo.
- **Worknow Grupos:** sesiones de orientación de forma grupal, en las que trabajamos con las mismas herramientas y estructura que en las sesiones individuales, pero esta vez se comparten experiencias y se trabaja en equipo. Se plantean además diferentes módulos sobre gestión del cambio, inteligencia emocional, y búsqueda de trabajo en portales y redes sociales.
- **Talleres:** en donde se desarrollan habilidades y aptitudes de forma complementaria a la orientación. Unos irán orientados a herramientas *hard* (creación blog, creación de presentaciones, hablar en público, conceptos básicos de derecho, como leer una nómina y un contrato, entrevista por competencias, etc) y otros más orientados al desarrollo de *soft skills* (creatividad, asertividad, trabajo en equipo, cómo crear un equipo de trabajo y otros) para que así puedan mejorar su empleabilidad.

- **Mentoring day:** son charlas en las que traeremos a un profesional de un campo determinado, pero no para que transmita contenidos de interés, sino para que hable sobre su carrera profesional, es decir, todo lo que tuvo que hacer hasta convertirse en el profesional que hoy es. De este modo los asistentes podrán preguntar y curiosear sobre historias reales y casos de éxito, animándoles así a tener esperanza.
- **Futureanding:** en Futurea consideramos fundamental la sensibilización y promoción de los retos a los que se enfrentan las personas que necesitan orientación. Nos sentimos responsables de su desarrollo, como agentes de cambio que somos. Por ello, llevamos a cabo varias acciones de difusión:
  - **Charlas Futurea:** explicamos las necesidades actuales de orientación y hablamos sobre nuestro método mediante jornadas y colaboraciones en organizaciones y centros educativos.
  - **Charlas "La generación E":** hemos iniciado en el mes de Mayo la organización bimensual de jornadas abiertas a todo el mundo, en las que trataremos diferentes temas relacionados con la educación, la formación, el emprendimiento y la orientación profesional. Traeremos a profesionales para intentar atraer a jóvenes, padres y madres y profesionales del campo de la educación, para juntos impulsar el cambio en los centros valencianos.
  - **Charlas Socialnest:** Futurea coordina el programa de sensibilización sobre emprendimiento social "Emprendedores sociales para el Futuro" para la incubadora de empresas sociales Socialnest ([www.socialnest.org](http://www.socialnest.org)). Es un proyecto pionero en Valencia, en el que se pretende informar, animar e inspirar a los jóvenes sobre las oportunidades que ofrece el emprendimiento social para la sociedad. Hablamos y debatimos sobre temas relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial, el emprendimiento, cómo es ser un emprendedor, ejemplos de empresas sociales y su repercusión, y mucho más. En estas intervenciones se están realizando cuestionarios a los participantes para identificar la calidad de los servicios de orientación en los centros, las necesidades de los jóvenes sobre su futura profesión, que competencias necesitan desarrollar más y cuales consideran más importantes, etc. Con esta información se pretende reformular cada año la intervención, y todo el trabajo de Futurea. Cada año se medirán diferentes aspectos, para trabajar y desarrollar el proyecto en base a la realidad de los jóvenes valencianos.

## ~ Evaluación

Las sesiones de orientación para las intervenciones individualizadas están organizadas durante 3 meses. El objetivo es que el entrenamiento de nuevas rutinas y hábitos para la búsqueda ejecutiva puedan prevalecer, una vez finalizado el proceso. Tras este periodo se realiza una toma de contacto con el futureado (ya ha pasado por el proceso), y se puede establecer una nueva entrevista o estrategia de apoyo si él mismo identifica gaps o aspectos a trabajar.

En cuanto a la conexión de Futurea con la incubadora de empresas Socialnest, la evaluación de los jóvenes se realiza en los centros donde acudimos, mediante cuestionarios. La información se recoge, luego se trata y al final de cada año se envía un informe a todos los colegios participantes, para que entre todos podamos sacar conclusiones con rigor, y podamos tomar las mejores decisiones. También nos planteamos el trabajo al largo plazo, como sería la inclusión de los colegios o centros que lo deseen, a un programa continuo de apoyo, a través de un convenio colaborativo.

## ~ Conclusiones

La actualidad nos está sugiriendo nuevos modelos y formas para pensar, enseñar y por lo tanto orientar. Nuestra generación de jóvenes ha asistido a una época en la que se les ha querido dotar de tanta información, que muchos están indefensos, porque el entorno es demasiado extenso, y no lo pueden abarcar. Todas las ideas, sueños, deseos, aprendizajes, carreras, cursos, experiencias, conversaciones, todo lo que las personas reciben día a día necesita de un conductor inteligente, y un proyecto que lo guíe. Si a esto le añadimos la precaria situación de nuestro mercado laboral, vaga en oportunidades, todo nos conduce a una idea: desde la educación y la familia necesitamos dotar a los jóvenes de recursos personales, de valores y buenas creencias que les permitan afrontar con diligencia su porvenir. No es casualidad que Goleman hable ahora de *Focus*, Ken Robinson escriba sobre *El Elemento*, Marina sobre inteligencia ejecutiva... parece que todo apunta a que la orientación necesita un cambio, parece que todo apunta a lo que hemos llamado búsqueda ejecutiva de empleo.

La búsqueda activa de empleo supone que una persona destina energía hacia la obtención de una meta, su trabajo. Aquella que buscara pasivamente un empleo, realmente no estaría buscando, estaría esperando que el trabajo le encontrara a ella. Quitando que es una redundancia, porque no se puede buscar pasivamente, hay que diferenciar que *no es lo mismo estar activo, que estar dirigido activamente*. Necesitamos una nueva orientación profesional, que lleve a las personas a canalizar esa energía de forma creativa, atenta, consciente y alineada a un proyecto deseado. Buscar trabajo es ahora una tarea que requiere poner en juego un sin fin de recursos y habilidades. Cuando hablamos con otras personas sobre nuestro proyecto, las personas expresan que "es algo que hace falta". Constantemente encontramos verdaderas tragedias, en forma de trayectorias azarosas, dispersas, frustradas y olvidadas. El objetivo de la educación, y de la orientación al fin y al cabo, es desarrollar a las personas, para que puedan avanzar en la vida y sean felices. Mas allá de que las personas trabajen con nosotros en el desarrollo de sus proyectos, mediante la orientación profesional, nuestra colaboración con entidades educativas y nuestra estrategia de sensibilización con Socialnest, lo que pretende es contribuir a un cambio que necesitamos. Hay una premisa sobre la que trabajamos por el futuro, modificada sin el permiso del psiquiatra estadounidense *Karl Menninger*: «Lo que se dé a los jóvenes, así los jóvenes lo darán a la sociedad».

Gracias

Firmado: JFUTURA