

## **Los jóvenes que empiezan a trabajar hoy van a tener 7 cambios de trabajo de media en su vida, 4 de ellos involuntarios**

**LHH España, la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las organizaciones en sus procesos de transformación, presenta en nuestro país a Inés Temple, una de las 25 voces más influyentes de Latinoamérica, según LinkedIn y una de las líderes empresariales con mayor reputación en Perú, con más de 10 millones de visitas en su canal de YouTube**

LHH España, la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las organizaciones en sus procesos de transformación, presenta en nuestro país a una de las 25 voces más influyentes de Latinoamérica según LinkedIn, y una de las mujeres con mayor reputación en Perú. Columnista, con más de 1.000 artículos y vídeos en diarios y revistas de distintos países y más de 10 millones de visitas en YouTube, Inés Temple, llega a España para ofrecer las claves para mejorar el perfil profesional. En su nuevo libro ofrece herramientas útiles para convertir en oportunidades los aparentes contextos de crisis.

Tras más de 20 años en su carrera profesional, Inés Temple, ha ayudado a miles de personas a lograr el éxito y la satisfacción en sus vidas laborales y profesionales y por eso ha querido mostrar en su libro cómo ha cambiado la vida en el mundo laboral. Durante las últimas décadas, el mercado laboral ha ido evolucionando cada vez más rápido. La globalización y la llegada de las nuevas tecnologías han cambiado los procesos de selección de personal de las empresas y la manera de terminar en una empresa ha transformado. Hace apenas treinta años, el mundo era completamente diferente al de hoy en día. En la década de los 90, existía un trabajo seguro, es decir, un empleo en una empresa determinada, para toda la vida. Y no solo eso, las empresas eran en su mayoría locales, lo que quiere decir que, para poder vender en un país, una multinacional debía montar su empresa en el país donde quería vender el producto. Un ejercicio muy complicado porque existían numerosas restricciones y permisos.

Sin embargo, hoy todo eso ha cambiado. Las empresas son globales y las geografías no determinan el lugar de trabajo, no necesitan abrir un local en un país específico para comercializar sus productos allí, porque en estos momentos, una persona en un país lejano puede hacer el trabajo. Las distancias se han acortado, y se puede hacer casi cualquier trabajo en cualquier lugar y en cualquier momento. En los últimos veinticinco años, han surgido nuevas formas de trabajo, pero en este último año, en tiempos de pandemia y crisis sanitaria han nacido nuevas realidades empresariales, como son, la digitalización, big data, análisis, el trabajo en remoto, Outsourcing, realidades virtuales aumentadas, etc.

¿Por qué ha existido un cambio tan radical en el mundo laboral en los últimos años?

Uno de los motivos es la digitalización, así lo asegura Temple ya que, el conocimiento está cada vez más democratizado y al alcance de todos, las organizaciones para las que se trabajan pasan por muchos cambios y redefinen constantemente los perfiles de los trabajadores. Este mundo globalizado,

tecnificado, virtualizado y en permanente cambio ha llegado para quedarse. En la actualidad se ha pasado del “para toda la vida” a “hasta que convenga a ambos”. Antes se solía ver el trabajo como una relación a largo plazo, ahora, sin embargo, una persona no está veinte o treinta años en un trabajo, es más, ni la propia empresa se plantea tener a un trabajador tanto tiempo. El vínculo laboral hoy es una relación bidireccional. Se mantendrá en la medida en que ambas partes estén satisfechas.

El mundo está lleno de cambios, tanto en la parte personal, como en la laboral. Los que más suelen notar estos cambios son los millennials, estos jóvenes acceden al trabajo pensando que es algo temporal, porque como bien se ha mencionado anteriormente el empleo para siempre se acabó. Se estima que los jóvenes que hoy empiezan sus carreras profesionales, antes de que se retiren, van a tener como mínimo siete cambios de trabajo, y cuatro de ellos serán involuntarios. El hecho de encontrarse alguna vez en búsqueda de empleo se debe ver como una oportunidad de conseguir un nuevo y mejor trabajo y también una nueva y mejor oportunidad de contribuir con los resultados y agregar valor vendiendo los servicios profesionales a nuevos clientes, en beneficio de la reputación profesional y el nivel de empleabilidad.

Además, en estos momentos se cree que cuanto mayor es el puesto, mayor es la seguridad de mantener un puesto de trabajo. Y por desgracia, ese pensamiento es erróneo, porque incluso una persona productiva, y exitosa puede quedarse sin trabajo en uno o varios momentos de su vida, ya que, cuánto más alto sube un profesional en la pirámide de una organización, más arriesgada se vuelve su seguridad en dicho puesto.

¿Qué debe hacer una persona que se encuentra en transición laboral? Lo primero es aprender a identificar sus logros y sus resultados, todo aquello que hace y que contribuye al resultado y genera valor. Los logros y resultados obtenidos como fruto del trabajo son el factor diferenciador que demostrará la calidad como empleados, mejor dicho, como proveedores de servicios. En YO. S.L, empleabilidad y marketing personal se ofrecen once claves para mejorar el perfil profesional:

Cada vez son más las empresas que valoran la capacidad de integración. Es decir, que el empleado trabaje en equipo, lidere y que sea flexible. Las empresas están cambiando a la hora de buscar un trabajador, ya que, ahora se valoran más las competencias humanas más allá del conocimiento y el intelecto. Por eso, para mejorar la empleabilidad, se deben perfeccionar las habilidades blandas o humanas y de inteligencia social, así como la percepción que tienen los otros del trabajo propio.

Otro de los puntos que Temple destaca es que se debe tener claro que: “No nos pagan por ir a trabajar. Nos pagan por agregar valor, por contribuir a los resultados, por cumplir objetivos y metas específicos —indicadores de éxito—, por satisfacer las necesidades de los clientes”.

Cuando un trabajador se sienta delante de un ordenador debe tener claro lo que debe hacer, es decir, tener conciencia de que existe una nueva relación entre la empresa y el trabajador. El mejoramiento continuo es un hábito que se debe instaurar para mejorar la empleabilidad, porque aprender no es una cuestión ni de edad, ni de universidad, sino de voluntad, ganas, perseverancia, disciplina y actitud

En definitiva, lo más peligroso para la carrera y la empleabilidad es la rigidez por eso, Temple indica que la proactividad, colaboración, servicio, e ir más allá tanto como puedas: es sin duda, lo que dará más competitividad y más empleabilidad.

Después de la pandemia, llegará la nueva normalidad que “se presenta compleja y retadora. Una actitud positiva será determinante para adaptarnos bien, mejorar el perfil profesional y avanzar más rápido sin mirar atrás”, concluye Temple.

**Datos de contacto:**

Adecco

+34914115868

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Comunicación](#) [Marketing](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>