



RePro© de acuerdo a **ESC**©

© Ricardo Gevert Detto

RePro© significa Reinserción y Reorientación Profesional y/o Laboral y está basado y desarrollado de acuerdo a la Estrategia de Sentidos Concentrados **ESC**©.

Resumen Ejecutivo

RePro©... es un concepto de formación y capacitación estratégica global e integral, compuesto de 4 Peldaños para transmitir calificaciones claves y esenciales para el éxito personal y profesional.

Las calificaciones claves a lograr a través de este concepto de 4 Peldaños son:

- Competencia Personal
 - Propio reconocimiento
 - Propia aceptación
 - Desarrollo de potenciales personales
- Competencia social
 - Aceptación de las diferencias de los demás
 - Mejoramiento de la comunicación
- Competencia metodológica
 - Estrategia de éxito
 - Aprendizaje continuo
 - Manejo del tiempo

Con los Peldaños que poseen una secuencia sinérgica, los participantes de talleres y asesorías encuentran respuestas sistemáticas a las siguientes preguntas:

1. ¿Hacia dónde quiero ir? ¿Qué quiero ser?
2. ¿Cómo utilizo correctamente mis potenciales?
3. ¿Cuál es mi método de aprendizaje?
4. ¿Cómo realizo las cosas correctas en el momento correcto?



Introducción

Fue desarrollado en Alemania en el año 1976 y desde entonces el concepto que sustenta a **RePro**© - que es la versión para América Latina - ha sido constantemente actualizado, encontrando aplicación masiva – por supuesto con énfasis distinto – en:

- los últimos años de colegio (“encontrar la profesión y/o vocación”)
- últimos semestres en universidades (“exitosa inserción laboral”)
- adultos (tanto en la “reorientación profesional” como en “hacer carrera”)

El énfasis especial se encuentra en el “Auto-Management” y el reconocimiento de las propias competencias medulares, así como sus posibilidades de aplicación.

También se está introduciendo en Chile el programa “Train-the-Teacher” basado en **RePro**© de acuerdo a ESC©, fundamentalmente orientado a docentes, profesores y orientadores de colegios y universidades, a los cuales se les traspara el conocimiento de ESC©, así como la metodología para desarrollar programas de este tipo con los alumnos.

La siguiente presentación detalla la idoneidad especial del concepto **RePro**© de acuerdo a ESC© con relación a **proyectos de reinserción y/o reorientación profesional o laboral**, que internacionalmente denominamos **ESC©Newplacement RePro**© y posee diversos énfasis en su ejecución práctica.

Lema: *¡Los involucrados deben participar activamente!*

Con ello debe quedar claro, que el concepto formativo de **RePro**© promueve y enfatiza la total inclusión y participación en todo momento de las personas involucradas, como complemento a las medidas que tomen el empleador y/o sistemas de apoyo estatales.

¿Cuál es el valor agregado de **RePro**© con relación a una reorientación profesional?

RePro© prepara a las personas para el futuro, “armadas” con una calificación profesional adicional, para que puedan abordar exitosa y activamente nuevas tareas con iniciativa propia y fuerza interior.

RePro© aporta el nexo faltante – por una parte entre la calificación profesional o laboral del involucrado basado en la ocupación que poseía o posee y por otra, las competencias necesarias para aplicar exitosamente su calificación en una nueva ocupación.

Especialmente el proceso deja traslucir caramente los potenciales existentes en las personas, pero también aquellos talentos y aptitudes escondidos.

En el pasado muchos empleadores, han tratado de llevar a cabo con su propio esfuerzo las necesarias reestructuraciones o reorganizaciones y consiguientes problemas que ello involucra a su RR.HH, desgraciadamente con poco éxito. Complementariamente a aquello que aportan las



personas involucradas y la empresa u organización en tales situaciones y solo con sus propios medios, **RePro**© por regla general ofrece una alternativa de implementación inmediata, como un valor agregado u optimización de ideas y medidas de solución existentes.

Esto idealmente ya comienza con el anuncio de una medida de reestructuración o desvinculación, es decir, antes del inicio de la realización operativa, a través de la presentación de un programa para generar nuevas perspectivas y la capacidad de sobreponerse a la problemática presente.

La inclusión de expertos externos posee la ventaja de una "posición neutral", ya que las conversaciones con las personas involucradas acerca de su futuro profesional y laboral se facilitan enormemente. A través de este proceso – en parte grupal y en otra individual – se transmiten (re) conocimientos y capacidades adicionales.

De manera competente, con soluciones grupales (p.ej. emprendimiento propio por algunas personas) e individuales, se desarrolla una solución a la medida de los involucrados, para que su ejecución pueda ser planificada y realizada de manera concreta y consecuente.

En varios pasos, los potenciales de las personas involucradas son sistemáticamente "liberados" y en muchos casos, recién toman conciencia de ellos. En otros casos se profundizan o desarrollan "calificaciones claves" exigidas por la empresa:

Estos son especialmente la propia competencia o competencia personal, competencia social en combinación con la capacidad y disposición a la comunicación y no por último, la competencia metodológica con la capacidad de "lograr" éxito de manera efectiva y eficiente.

A través de los "descubrimientos" en la propia persona, más allá de su oficio o profesión, combinados con estas "calificaciones claves", se elabora un camino junto a las personas o un grupo de ellas: ¿cómo sus conocimientos y habilidades podrán ser utilizados y aplicados de mejor manera en su actividad futura?

Con ello las perspectivas para las personas involucradas – muchas veces expuestas a una autoestima baja por un proceso de esta naturaleza -, son ampliadas y con ello el motor motivacional prende la mecha necesaria para el nuevo desarrollo.

El Concepto **RePro©**

La siguiente descripción resumida de los contenidos de **ESC**©**Newplacement** **RePro**©, o bien, de los cuatro distintos peldaños pretende aclarar lo especial, global e integral de este concepto. Como pensamiento básico esencial y que debe aplicarse de manera consecuente y continua, es que en el centro se encuentra el ser humano, para posteriormente abordar sistemáticamente la posible nueva tarea futura.

1° Peldaño: Planificación futura de reorientación y reposicionamiento del potencial individual de la persona involucrada.

RePro© no se utiliza frente a un aviso de oferta de cargos en el mercado o de las exigencias para un futuro trabajo, es decir **RePro**© no evalúa si el individuo "es idóneo", por el contrario, la persona con sus conocimientos específicos, aptitudes y características especiales es la que se encuentra en

Valle Elocuente 3464 ~ 6710605 Santiago ~ Chile
Teléfono (56 2) 217 57 55 - Fax 217 33 03 - www.gevert.com



el foco. El análisis de su idoneidad personal, fortalezas especiales y talentos “desenmascara” sus verdaderas aptitudes, en parte incluso no reconocidas o ya no tan concientes, dirigiéndola en varios pasos en dirección a la “tarea o trabajo ideal” (también lo denominamos “profesión soñada”).

Preguntas respecto de “Idoneidad Diferenciada” como: ¿qué hago especialmente bien?; ¿cómo me diferencio en ello de otros?; ¿qué problemas resuelvo especialmente bien?; ¿quién requiere un “resolvidor de problemas” con mis características?...conllevar frecuentemente a reconocimientos en las personas que ni siquiera imaginaban.

Por regla general, de esta manera se “descubren” varias posibilidades para nuevas tareas, especialmente aquellas, que antes de pasar por las fases de esta metodología ni siquiera se hubiesen tomado en cuenta.

2° Peldaño: Éxito a través de personalidad y comunicación

RePro© se basa en la distinción de las características de personalidad y la aptitud de estas para distintos tipos de trabajo y no busca “las fallas” de personalidad en las personas. Para ello trabaja con Psicólogos quienes apuntan a ese objetivo con su metodología: rescatar lo positivo en el perfil de personalidad. El objetivo de la realización de este perfil, contribuye a que la persona pueda evaluarse y aceptarse mejor a si misma, así como también a otras personas.

A través de las fases del concepto de trabajo, los participantes reconocen sus fortalezas, pero también sus “no-fortalezas” (potenciales que existen, pero aún no se han desarrollado suficientemente). Las debilidades se analizan desde la perspectiva “fortalezas exageradas y que habitualmente se perciben como desagradables”.

Los participantes del programa aprenden que aquellas características y aptitudes no tan desarrolladas (“no-fortalezas”), ante la necesidad pueden agregarlas a sus potenciales, en donde estos pueden ser complementados con quienes si los tienen desarrollado al interior de un equipo, focalizándolos en función de una meta común para lograr un mayor éxito conjunto. Esto puede suceder al interior de una organización, pero también en la formación de emprendimientos por cuenta propia (sistemas de cooperación - asociatividad de acuerdo a ESC©).

Competencias personales y sociales son redescubiertos o ganados. A partir de ello se genera motivación adicional y nuevas fuentes de energía para una solución de aquellos problemas percibidos por las personas involucradas como un camino sin o de difícil salida.

3° Peldaño: aprendizaje continuo y management de conocimiento

Todo ser humano posee preferencias para un comportamiento de aprendizaje individual y perfectible. Sin embargo, muchas personas dejan de lado el aprendizaje activo durante la historia de su desempeño profesional. Otros no le otorgan importancia.

Debido a ello, con relación al aprendizaje muchas personas requieren fuertes impulsos externos para sobreponerse a resistencias y barreras internas.

Debido a ello, en el primer paso de este Peldaño se ayuda a las personas acerca de la forma de aprendizaje más efectiva para cada cual. Es tomar conciencia. Por ejemplo se transmite, que el aprendizaje relacionado a dibujos, fotos y gráficos es más sencillo y eficiente que a través de otras formas, así como el pensamiento escrito es más efectivo que tratar de realizarlo todo mentalmente. Cada cual determina su propio método de aprendizaje, para su estructura individual.



En siguientes pasos se produce el aprendizaje y ejercitación de técnicas de aprendizaje. Con la elección del método más apropiado para cada cual, es posible realizar una capacitación más eficiente en aquellos aspectos determinados en los Peldaños anteriores. Gracias a la adquisición de una nueva competencia de aprendizaje y método, también se produce una mayor motivación y diversión en el aprendizaje

4° Peldaño: planificación de tiempo, meta y prioridades

RePro® transmite técnicas de trabajo esenciales y necesarias, criterios de toma de decisiones y herramientas, todos los cuales les transmiten a las personas involucradas, que al utilizar las competencias y aptitudes adquiridas o potenciadas en los 4 Peldaños, su éxito profesional o laboral futuro, aumentará en eficacia y eficiencia.

Aumento de efectividad ("hacer lo correcto") y aumento de eficiencia ("hacerlo correctamente"), permite el uso óptimo de los potenciales de una persona y alcanzar el éxito de acuerdo a ESC®.

Según los principios de ESC®, el éxito es la propia felicidad debido al logro de metas de acuerdo a su grado y tipo.

El efecto de **RePro**®: aumento de éxito a través de competencia y motivación

Muchos ejemplos muestran que **ESC**®**Newplacement RePro**® que como "producto colateral" produce mayor motivación en las personas; es casi inevitable.

El "cambio de perspectivas" gatilla esta apertura hacia un nuevo camino que inicialmente parecía un callejón sin salida, porque al tomar conciencia de las oportunidades su visión se torna optimista y gradualmente desaparece la pesimista.

Ahora las frustraciones existentes se pueden convertir en buena disposición para abordar cosas nuevas. Habitualmente va unido a una mayor apertura, felicidad de aprendizaje y más éxito en la aplicación de las soluciones desarrolladas. La autoestima sube. Se liberan fuerzas para enfrentar las nuevas situaciones, que en cualquier caso confrontarán dificultades.

Asesorías y Talleres

A continuación se describen dos formas de aplicación de **ESC**®**Newplacement RePro**®, aún cuando y consecuente con los principios de la ESC®, lo más adecuado es diseñar las asesorías y talleres a la situación específica de cada organización.

1. Taller **ESC**®**Newplacement RePro**® con Tableau Estratégico grupal y posterior guía según **EKS**® con un máximo de 10 participantes, método de probada eficacia en Europa, adaptado a las circunstancias específicas de cada empresa (previo o posterior al proceso de desvinculación).

Contenidos del Taller de **ESC**®**Newplacement RePro**®

El taller se realiza a la medida de las necesidades de la empresa, de preferencia en grupos de cuatro a diez personas, lo cual también determina su extensión (1,5 a 3 días). La base del taller consta de lo siguiente:

Valle Elocuente 3464 ~ 6710605 Santiago ~ Chile
Teléfono (56 2) 217 57 55 - Fax 217 33 03 - www.gevert.com



- La primera fase se lleva a cabo con una introducción a la **ESC®**.
- En la segunda fase se realiza un análisis de acuerdo a la sistemática **EKS-Akademie**, en donde cada empleado presenta su situación ante el grupo, incluyendo sus ideas y motivaciones. Bajo la guía del moderador y con la participación activa de los participantes restantes, se profundiza la investigación de fortalezas, diferenciación respecto a otros probables postulantes, posibles soluciones a problemas, grupos objetivos potenciales, probables innovaciones. Tanto moderador como todos los asistentes ayudan en el análisis con nuevos puntos de vista, a través de lo cual se abren puertas a soluciones que de otra forma no eran visibles.

Opcional: concluidas esas fases grupales, se destinan aprox. 3 hrs. individuales a los procedimientos pragmáticos de acciones estratégicas a realizar: Para la determinación de ésta, será necesario pasar las siguientes tres vallas:

- Concentración en un grupo objetivo específico
- Concentración en el punto más eficaz en el grupo objetivo o de la empresa-meta (cuello de botella estratégico)
- Concentración en el cuello de botella propio

Para ello se sigue el siguiente procedimiento:

- Análisis de la situación de desvinculación con el mandante (empresa) y el afectado (colaborador) según resultado del taller grupal
- Efectos sobre la situación de vida personal
- Preparación para el futuro
- Optimización de la documentación de postulación
- Definición de experiencia profesional y éxitos
- Análisis de potenciales
- Análisis de capacidades de solución de problemas específicos
- Preparación de alternativas profesionales a investigar / explorar
- Preparación de potenciales grupos objetivo
- Desarrollo del valor de utilidad personal para el grupo objetivo

2. **ESC®Newplacement RePro® Individual**

Se realiza principalmente en el caso de altos ejecutivos, tanto en proceso de desvinculación o jubilación. Se aplican los mismos criterios de la fase individual y opcional anteriormente descrita, sin embargo con una mayor profundización y un coaching posterior a acordar - de caso a caso - en su frecuencia y duración.