

Entrevista a Francesc Aroca de MRC International Training

"Hay que descubrir las habilidades de nuestros hijos"

Orientar un hijo en su carrera profesional no es tarea sencilla. Con todo, si se observa atentamente los niños, aunque sean pequeños, no cuesta demasiado ver hacia dónde tiran y se pueden descubrir sus habilidades. Así será mucho más fácil darles una mano a la hora de elegir su vía. Francisco Aroca se dedica, entre otras cosas, a estudiar estas cuestiones.



¿Cómo se consigue orientar los hijos a la hora de elegir los estudios?

No es un tema sencillo, pero es importante conocer sus habilidades y sobre todo sus gustos para ponerlos en la vía correcta. Hay que conseguir saber cuáles son sus habilidades, que les gusta de verdad, cuáles son sus puntos fuertes y qué carreras se adaptan mejor a su perfil. Si una persona es introvertida y quiere estudiar marketing, estará seguramente abocada al fracaso; y una de extrovertida que quiera trabajar en un laboratorio farmacéutico, puede que no sea feliz en su trabajo; básicamente motivado por las casuísticas y perfiles que se pide a cada uno de estos trabajos.

A veces la formación profesional está poco valorada ...

Cualquier titulación de formación profesional es tan loable como cualquier carrera universitaria. Lo importante es hacer algo que te guste de verdad. Y cuanto más te apasione, ¡mejor! Lo ideal es que nos guste tanto nuestro trabajo, que el trabajo no sea nunca una obligación.

¿Qué recomendaría a los padres?

Si no consiguen que los hijos se decidan por una rama de estudios en concreto, lo mejor es que se dirijan a empresas como la nuestra que se dedican al "mentoring". Los especialistas sabrán descubrir dónde está el talento y poder determinar las capacidades de cada uno por su amplia experiencia en el mundo empresarial.

¿A partir de qué edad se puede empezar a ver hacia dónde se puede orientar un hijo?

Muy pronto. A partir de los tres años hay niños que ya apuntan su perfil y se va viendo en qué áreas destaca. Pero desengañémonos, nuestro hijo no puede ser bueno en todo, pero siempre será mucho mejor en determinadas materias. A los 14-16 años será el momento en que ya se ha de decidir por una u otra carrera, y es cuando es interesante hacer el encuentro con el profesional si se tienen dudas o se quiere asegurar el éxito de una decisión tan importante.

¿A qué se dedica una consultora como la suya?

Nos dedicamos a la consultoría y el asesoramiento empresarial. Principalmente hacemos trainings y mentoring en habilidades, y entrenamos directivos, mandos, responsables y personas con alto potencial para descubrir sus habilidades y especialmente, mejorar su talento; para conseguir así que se desarrollen y sean mejores profesionales, buenos líderes, grandes negociadores, que hagan mejores presentaciones en público en definitiva, sacar todas sus capacidades, que a menudo están escondidas o muy poco desarrolladas. Los entrenamos a liderar personas, gestionar conflictos, afrontar situaciones complicadas y de crisis entre otros; con éxito. Ofrecemos entrenamientos de alta calidad y tenemos como clientes todo tipo de empresas y entidades públicas.

¿Cuál es la diferencia entre entrenamiento y formación?

Cuando sigues una formación, te limitas a escuchar, leer y tomar notas o hacer algunos ejercicios. Usualmente es una comunicación unidireccional entre el formador y los participantes. En cambio, en un entrenamiento, tú practicas y mucho! Un símil muy claro es conducir un coche: un formador te dirá como lo tienes que hacer y un entrenador te hará sentarse al volante, pisar el embrague, poner la primera y salir. Cuando hacemos los entrenamientos, nosotros ponemos las personas en situaciones determinadas y los hacemos practicar, actuar y sobre todo, tomar decisiones.

Hasta hace unos años, se hablaba de departamentos de personal, las cosas han cambiado...

La gestión de personas no se había considerado nunca como valor añadido, se creía que con el factor dinero los trabajadores ya estaban suficientemente motivados. Esto es filosofía del siglo XX.

Ahora las personas pueden sacrificar un cierto diferencial de salario por trabajar en un lugar donde los valoren como profesionales, que los hagan crecer como personas. Siempre puede pasar que las empresas fichen a golpes de talonario, pero ficharán mercenarios, cerebros, pero el corazón se quedará en casa. Hay tres tipos de empresa: donde el trabajador va para cumplir sin más, dejando el corazón y la cabeza en casa; la que paga muy bien y tiene el cerebro del empleado y las que cuidan el trabajador y están por él, con una relación más cercana. Si la gente está contenta y trabaja en un buen ambiente, rinde más y se compromete con los objetivos de la empresa para que se entrega en cuerpo y alma.

Bio

Francesc Aroca nace en Barcelona el 10 de mayo de 1967. Es licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Barcelona, tiene un programa de Dirección de Recursos Humanos por EADA, así como un AMP por IESE. Desde 2001 ha sido Responsable de Gestión de Personas. En 2008 llega a Andorra para entrar a trabajar a Andorra Telecom como director de Recursos Humanos. En 2012, pasa a Morabanc, también como máximo responsable de Recursos Humanos para dar un nuevo empuje al departamento, un cargo que ocupa hasta 2016. Es entonces cuando crea una empresa propia; una delegación de la empresa MRC International Training, sociedad de consultoría y asesoramiento empresarial fundada en España en 1988. Ha sido socio fundador y tesorero de la Asociación Andorrana de Gestores de Personas. Está casado con la Marina desde 1994, y tiene dos hijos, Iván de 11 años y Víctor de 9. Le gusta esquiar, la moto, el golf, conducir y estar con la familia.

Destacados

"La gestión de personas no se había considerado nunca como valor añadido"

"Lo ideal es que nos guste tanto nuestro trabajo, que el trabajo no sea nunca una obligación"

"A partir de los tres años hay niños que ya apuntan su perfil y se va viendo en qué áreas destaca"