

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

El departamento de recursos humanos debe llevar a cabo planes de planeación de su capital humano y enfocarse también en cuáles son las necesidades futuras del personal. **La carrera profesional** está compuesta por todas las tareas y puestos que desempeña el individuo durante su vida laboral. Es importante distinguir este término de la carrera académica. Una persona puede dar los pasos necesarios para obtener un grado en medicina, ingeniería o administración de empresas, sin necesariamente dar inicio a su carrera profesional.

Es importante tener en cuenta que el hecho de planear una carrera profesional no constituye una garantía de éxito. Este es resultado de un desempeño adecuado o sobresaliente, experiencia, educación apropiada y trabajo duro. La mayor parte de las personas que obtienen determinadas metas se trazan un plan claro de cómo lograr los objetivos que desean obtener.

La planeación de la carrera profesional es un proceso estrictamente racional y corresponde al interesado. Dado que la organización necesita planear sus recursos de capital humano a futuro, los dirigentes tienden a impulsar a los individuos que se trazan metas claras y objetivos definidos. Es parte de una estrategia que permita **alcanzar los objetivos de la empresa, pero también que le permita al empleado alcanzar su desarrollo profesional y personal.**

Aunque el plan profesional que cada persona se traza es completamente único y tan característico y distintivo como su idiosincrasia, sus preferencias y sus aficiones hay elementos comunes a todos los planes profesionales, así como a los objetivos profesionales. A continuación definiremos algunos términos claves en el desarrollo de carrera profesional:

Carrera profesional: todos los puestos desempeñados durante la vida laboral de una persona.

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

Historial profesional: el conjunto de los trabajos, funciones, puestos y responsabilidades desempeñados durante la vida laboral.

Objetivos profesionales: los trabajos, funciones, puestos y responsabilidades que se busca desempeñar.

Planeación de la carrera profesional: el proceso mediante el cual se seleccionan los objetivos y se determina a futuro el historial profesional.

Desarrollo profesional: el mejoramiento profesional que se lleva a cabo para lograr objetivos deseados. Comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Las tácticas que los empleados pueden utilizar para obtener sus objetivos profesionales. El desarrollo profesional busca lograr:

- Identificar las vertientes de desarrollo de una persona
- Retener el talento clave en la empresa
- Aumentar la satisfacción de los empleados
- Satisfacer las necesidades actuales y futuras de la empresa

Desarrollo de la carrera individual

El desarrollo profesional se inicia con la disposición a lograr metas y la aceptación de las responsabilidades que ello conlleva. Algunas metas concretas son:

- **Obtención de mejores niveles de desempeño:** la forma más segura de lograr promociones y reconocimiento en el trabajo es mejorar el desempeño. Cuando este es insuficiente, el crecimiento se vuelve prácticamente imposible, aunque las otras técnicas de desarrollo profesional se empleen de manera adecuada.

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

- **Relación más estrecha con quienes toman las decisiones:** muchos empleados advierten que al ser mejor conocidos por las personas que efectúan las promociones, las transferencias, entre otras, suben sus posibilidades de desarrollo. Aunque pueda parecer que el hecho no sea justo, la verdad es que existe escasa disposición de promover a personas desconocidas.
- **Desarrollo de un sentimiento de lealtad a la organización:** muchas personas anteponen sus intereses profesionales a la organización a que pertenecen. Para los jóvenes la ética personal los lleva a practicar una lealtad sin compromisos con respecto a su actual empleador, pero al mismo tiempo mantiene sus opciones abiertas, y explora el mercado de trabajo con frecuencia, para encontrar nuevas oportunidades.
- **Renuncias:** cuando el empleado considera que existen mejores oportunidades en otras organizaciones, posiblemente se verá tentado a renunciar a su empleo actual.
- **Recursos a expertos en el campo:** con frecuencia los empleados jóvenes suele recurrir a la experiencia y el consejo de personas de mayor edad.
- **Subordinados clave:** los directivos de éxito suelen apoyarse en colaboradores que contribuyen efectivamente a su desarrollo.
- **Oportunidad de desarrollo:** cuando los empleados mejoran sus calificaciones complementan los objetivos de su organización. Tanto la experiencia en nuevos puestos como la obtención de nuevos conocimientos y habilidades constituyen vehículos para el crecimiento del personal.

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

- **Experiencia internacional:** estar dispuesto a aceptar ofertas de desarrollo profesional en las operaciones de la organización en otro país contribuye a un factor que incide favorablemente en la carrera de un individuo. Las empresas modernas están expandiendo sus operaciones internacionales y la circunstancia de haber vivido, estudiado trabajado en uno o más países extranjeros con frecuencia constituye la diferencia que permite a un aspirante obtener los puestos de mejor remuneración.

Apoyo del departamento de recursos humanos al desarrollo de la carrera profesional

El desarrollo profesional no debe apoyarse solo en los esfuerzos individuales. La organización posee objetivos bien determinados y puede alentar a sus integrantes para que contribuyan a lograrlos.

A menos que se cuente con el **apoyo de los directivos de la empresa**, los esfuerzos llevados a cabo por el departamento de recursos humanos surtirán escaso efecto y es probable que los ejecutivos de nivel medio se interesen menos en el desarrollo de sus subordinados.

Es indispensable un interés activo por el desarrollo y crecimiento de todos los empleados. Cuando la gerencia general muestra interés por lograr el desarrollo del personal de la empresa resulta muy factible que los mandos medios imiten esa actitud y procedan por su parte a aplicarla también.

Sin **realimentación** que le permita conocer cómo se juega en la empresa su desempeño profesional, el empleado tiene escasas posibilidades de saber si se encuentra en la ruta adecuada y puede interesarse poco por llevar a cabo esfuerzos adicionales necesarios para aprender determinada materia nueva o cumplir una función adicional.

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

Objetivos de la realimentación:

1. **Confirmar:** a los aspirantes a promociones que la compañía aprecia sus esfuerzos y los considera para futuras promociones.
2. **Explicar:** por qué fue seleccionado para el puesto determinado empleado.
3. **Orientar:** a los aspirantes respecto a las habilidades y conocimientos específicos que deben adquirir para obtener la promoción deseada en el futuro.

El desempeño constituye un elemento vital para el éxito profesional. Para que las empresas puedan contar con una excelente planeación profesional, un factor de éxito es que cuenten con sistemas de información y de tecnología adecuada para mantener registros actualizados de cada uno de sus colaboradores, un sistema para conocer las necesidades internas de cada área que conforma la organización, y las descripciones de puestos y funciones. Esto permitirá tener comunicación expedita, transparente y eficiente, logrando mayor productividad de la empresa.

Como complemento del plan profesional, si los empleados realizan su plan de vida y carrera en forma integral se pueden obtener mayores beneficios.

El plan de carrera es el proceso mediante el cual se selecciona los objetivos y se determina a futuro el historial profesional

Plan de vida: tener un plan de vida y carrera es fundamental porque denota la capacidad de liderazgo de la persona y su voluntad de hacer que las cosas sucedan. Implica reflexionar, definir y poner por escrito las metas personales en una visión de cinco años, en cuatro áreas: espiritual, laboral, familiar y de salud.

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

Retomando un poco, el plan de carrera de una persona es el proceso vinculado a la gestión de su talento humano que contribuye a planificar a futuro el desarrollo y crecimiento que puede lograr mediante la guía, el acompañamiento y el entrenamiento adecuado con respecto a las oportunidades dentro de la empresa. En este camino, el trabajador establece sus metas profesionales y debe ser capaz de identificar los medios por los cuales las alcanzará con la ayuda de la organización. Usualmente esta planificación consta de dos protagonistas con intereses particulares:

- **La empresa:** Interesada en contar con personal preparado para posiciones laborales de mayor responsabilidad para cuando se presenten vacantes o se abran nuevas oportunidades.
- **El colaborador:** Interesado en crecer profesionalmente y alcanzar puestos de mayor jerarquía y remuneración.

En la actualidad las estructuras de las organizaciones están en movimiento y se adaptan a las condiciones cambiantes de los mercados, esto obliga a replantear los perfiles de los puestos de trabajo y a buscar el desarrollo de nuevas competencias y habilidades para su capital humano de manera que estén preparados para responder efectivamente a las nuevas exigencias.

Es de gran importancia que estos planes sean compartidos y conocidos por los colaboradores, que estén basados en políticas claras, justas y equitativas, de igual manera es fundamental que existan los medios y mecanismos para permitirles a los empleados acceder al desarrollo tanto de las competencias como de los conocimientos requeridos en los puestos de trabajo. No olvides que es clave que la alta gerencia respalde y apoye el cumplimiento de dichas políticas. Para crear un plan de carrera y desarrollo es esencial que cuentes con:

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

- Nombre del empleado.
- Edad.
- Nivel de estudios.
- Puesto actual desempeñado en la empresa.
- Puestos posibles a desempeñar en el futuro.
- Años laborados en la organización.
- Fortalezas y debilidades a potencializar y reforzar.
- Competencias requeridas.
- Capacitaciones y entrenamientos que necesita.
- Resultados de su evaluación de desempeño

El éxito de una organización tiene sus bases en la preparación y la especialización futura de su equipo de trabajo. La correcta gestión de carrera y sucesión permitirá generar planes de desarrollo profesional que comparan las necesidades de talento actuales y futuras con los candidatos internos y externos, de igual manera permite planificar estratégicamente al alinear las aspiraciones individuales de los empleados con las necesidades y objetivos de la empresa.

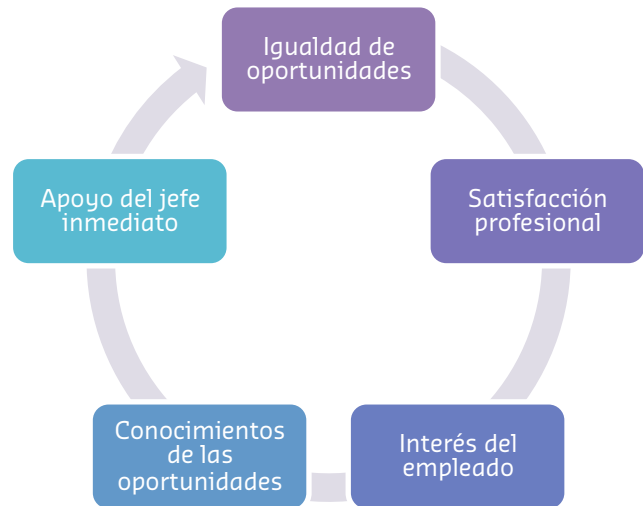
¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

Desarrollo de Carrera

La carrera profesional está compuesta por todas las tareas y puestos que desempeña una persona durante su vida laboral.

La planeación del capital Humano es esencial para su participación, motivación y desarrollo pro-activo en la organización.

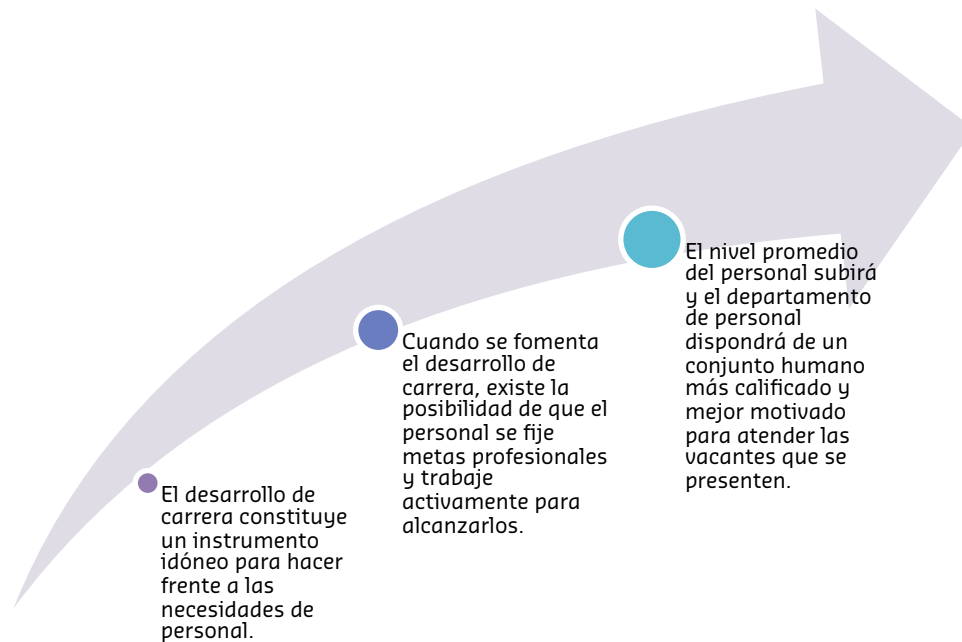
La responsabilidad de planear una carrera profesional corresponde al interesado. El departamento de RH puede contribuir a resolver algunas dudas y planear determinado historial profesional, pero en último término corresponde al individuo la elección de a dónde quiere llegar.



Factores esenciales para el desarrollo de carrera de una

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

Beneficios de implementar un plan de carrera y desarrollo



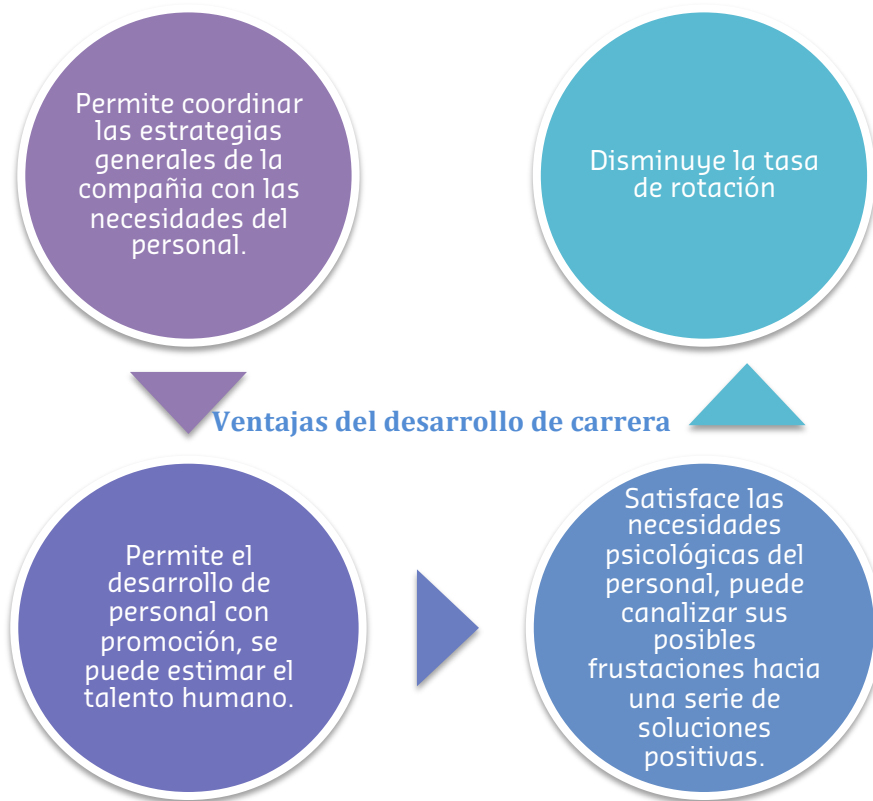
La planeación y desarrollo de carrera es una herramienta de gestión empresarial que ha tenido un mayor auge en las organizaciones debido a que los colaboradores desean no solamente contar con un trabajo sino sentir que tienen una guía de apoyo que les ayudará a alcanzar sus metas para realizarse como personas y como profesionistas.

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?

Existen múltiples beneficios para las empresas que deciden poner en práctica los planes de carrera y desarrollo para su equipo de trabajo, entre otros te presentamos los siguientes:

1. Permite alinear las estrategias de la organización con el personal al prepararlos de mejor manera para los puestos que se tiene previsto que serán creados por la empresa.
2. Permite desarrollar a los empleados por medio de ascensos contando con talento humano dentro de la misma empresa, identificando los requisitos para acceder a puestos de mayor responsabilidad.
3. Disminuye la tasa de rotación al brindar a los colaboradores un camino laboral de crecimiento y un sentido de seguridad así como al reducir la incertidumbre sobre su desarrollo profesional.
4. Ayuda a la empresa a tener la capacidad de retener el talento humano de valor al proveerles oportunidades de desarrollo, evitando con esto que cuando busquen un cambio en su trabajo lo hagan fuera de la organización.
5. Aumenta el compromiso y productividad de los colaboradores al brindarles más que tareas y actividades, carreras significativas con metas por cumplir. Esto genera un sentimiento de reconocimiento y de valoración de parte de la empresa hacia su conocimiento y esfuerzo.
6. Refuerza la imagen positiva de la organización al ser considerada como un lugar recomendable para trabajar ya que se preocupa por el desarrollo y bienestar de sus empleados.

¿Qué es un plan de carrera y desarrollo?



Lo importante es generar en el personal la cultura de que cada persona es responsable del desarrollo de su propia carrera profesional empleando las herramientas que la empresa les otorgue para comunicar sus expectativas y reunir los conocimientos y habilidades que necesite para alcanzar puestos de mayor jerarquía. Por otro lado, es recomendable que las organizaciones transmitan a sus colaboradores de manera clara las líneas de carrera que existen, y busquen generar movimientos internos mediante promociones y convocatorias, esto con la finalidad de generar nuevas oportunidades de aprendizaje y motivación para el equipo de trabajo.

Referencia:

Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital humano de las empresas (6ª edición ed.). México, DF: Mc Graw Hill.

Chiavenato I. (2009). Gestión de talento humano (3ª edición). México, DF: Mc. Graw Hill