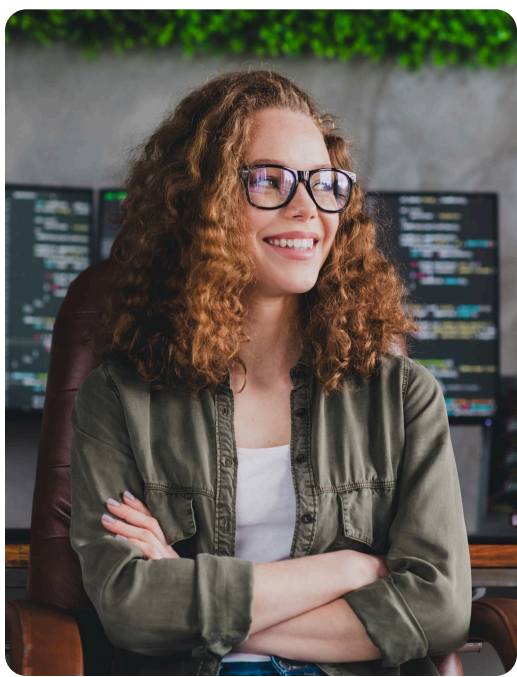


Plan de carrera: Guía para líderes en reclutamiento de talento



El plan de carrera, o trayectoria profesional, es una forma de mostrar a los empleados cómo pueden progresar dentro de una organización para alcanzar sus objetivos profesionales. Ofrecer caminos estructurados para el avance profesional es una excelente manera de atraer y retener al mejor talento. Y no solo eso: un plan de carrera también es una estrategia poderosa para preparar a la fuerza laboral de tu organización para el futuro en un panorama que cambia rápidamente.

Beneficios del plan de carrera



Mayor retención de empleados: los empleados a menudo buscan trabajo en otro lugar para poder avanzar en su carrera. Al establecer caminos claros para la progresión dentro de tu organización, pueden crecer profesionalmente sin tener que irse y tú retienes más empleados de calidad.

Metas y expectativas claras: con un plan de carrera, los empleados avanzan y saben lo que tienen que hacer para crecer más en su cargo y ser ascendidos, lo que fomenta un sentido de propósito y responsabilidad. Las organizaciones también pueden trabajar con los empleados para crear objetivos que se alineen con la visión futura de la empresa.

Aumento de la moral de los empleados: si los empleados ven un futuro claro y definido en una empresa, pueden sentirse más satisfechos y productivos en el trabajo. Aumentar la moral de los empleados puede crear un mejor ambiente de trabajo para todos, lo cual también puede contribuir a crear una marca de empresa más atractiva.

5 pasos para crear un plan de carrera

1 Organiza reuniones para discutir el plan carrera
Programa una hora para reunirte con cada empleado para tener una discusión sobre el plan de carrera. Antes de la reunión, pide a cada empleado que complete una hoja de autoevaluación para repasar sus habilidades, capacidades y experiencias, así como logros anteriores. Además, pide al empleado que identifique sus principales objetivos e intereses.

2 Examina la autoevaluación
Durante la reunión, revisen en conjunto la hoja de autoevaluación. Pide al empleado que explique cada componente e indaga más en lo que parezca necesario. Luego, platica sobre su cargo actual en la empresa. Pregunta qué partes de su empleo le gustan más y si hay algo que le gustaría cambiar.

3 Observa las metas profesionales del empleado
Después de conocer más sobre tu empleado, dedica un tiempo a hablar sobre sus metas profesionales. Pregunta lo siguiente:

- ¿Dónde te ves el próximo año?
- ¿Dónde te ves en cinco años?
- Si pudieras hacer algo en esta empresa, ¿qué sería?
- ¿La empresa te está ayudando a alcanzar tus metas actuales? Si no, ¿qué podríamos hacer mejor?
- ¿Qué habilidades esperas desarrollar mientras trabajas aquí?
- ¿Cómo es el trabajo de tus sueños?



4 Ubica puestos dentro de la empresa que se ajusten a sus objetivos
Con base en sus respuestas, piensa en puestos o responsabilidades en tu empresa que se alinearían con sus objetivos profesionales. Quizá quieren subir en la empresa a una posición de liderazgo.

También podrías descubrir que, en función de sus intereses, estarían mejor en un departamento equivalente o un equipo diferente dentro de la empresa. Mientras discuten los diferentes puestos, comunica todo lo que implica cada rol. Incluye la carga, los deberes, las responsabilidades y los posibles compañeros de trabajo del empleo. Sé transparente acerca de lo que pueden esperar.

5 Crea un plan de carrera individualizado
Una vez que el empleado decida cómo quiere crecer en la empresa, crea un plan de carrera que le ayude a conseguirlo. Incluye las metas por las que deben trabajar y las habilidades que necesitan desarrollar. Crea una imagen realista de cuánto tiempo les tomaría llegar al siguiente paso en su carrera. Por ejemplo, si el puesto que finalmente desean ya está ocupado, sé transparente sobre los posibles plazos o sugiere cargos alternativos que podrían ayudarles a alcanzar sus objetivos.

Preguntas frecuentes sobre la creación de planes de carrera

¿Qué tipos de empresas se benefician más de los planes de carrera?

Las empresas más grandes tienden a beneficiarse más, ya que hay más puestos y oportunidades de movimiento para los empleados. Las empresas más pequeñas con planes de expansión también pueden beneficiarse porque el liderazgo puede crear nuevos puestos en función de las habilidades y objetivos de los empleados. Para que el plan de carrera sea exitoso en tu empresa, comunica los diferentes niveles y departamentos dentro de la empresa al reunirte con los empleados. Además, crea un conjunto claro de criterios de movilidad para los empleados entre estos niveles y departamentos.

¿Qué desafíos presentan los planes de carrera?

Un desafío puede ser empleados que no desean progresar dentro de la empresa. Es posible que simplemente estén contentos en su puesto actual. En este caso, permite que el empleado continúe trabajando en su puesto sin presiones para moverse dentro de la empresa. Continúa reuniéndote con esta persona periódicamente para ver si tiene nuevas aspiraciones o si todavía se siente a gusto con sus responsabilidades actuales. Otro desafío puede ser el tiempo y los recursos necesarios para implementar y mantener un programa sólido de plan de carreras; sin embargo, los beneficios a largo plazo en la retención y el desarrollo del talento superan con creces estas inversiones iniciales.

¿Puede un empleado de alto nivel beneficiarse de un plan de carrera?

Casi todos los tipos de empleados se benefician de establecer metas y expectativas en su puesto. Incluso si un empleado de alto nivel no puede avanzar más en la empresa, aún puede crecer en su rol y convertirse en un mejor líder. El plan de carrera puede ayudarles a refinar su impacto estratégico y su contribución continua en los niveles más altos. Esto garantiza que incluso el mejor talento continúe desarrollándose dentro de la empresa.