

## Empleo y Formación / VALORES EMPRESARIALES

ROSA CARVAJAL

Un 82% de los empleados asegura que si las conversaciones sobre la carrera profesional fueran más periódicas, se implicaría más con el trabajo que realiza; un 78% probablemente compartiría más sus ideas, y un 76% estaría más inclinado a buscar oportunidades de crecimiento profesional dentro de la propia organización.

Sin embargo, la realidad es que sólo el 16% asegura haber mantenido conversaciones sobre sus carreras profesionales de manera regular con sus «managers», de acuerdo con las cifras de la firma Right Management.

Crear una cultura que fomente la gestión de la carrera profesional de los empleados ha de ayudar a las organizaciones a atraer, comprometer y fidelizar al talento

más brillante, al mismo tiempo que fomenta que todos los empleados se responsabilicen de su propio desarrollo profesional. Todo ello sin olvidar que permite a las organizaciones multiplicar sus beneficios. De acuerdo con el informe sobre conversaciones de carrera que Right Management realizó en 2016 basado en 4.000 entrevistas, las empresas que incorporan estas conversaciones en su cultura corporativa ven aumentar el compromiso de sus empleados, pues ocho de cada diez empleados reconoce que, si el jefe se diera ese tiempo para conversar, estaría más entregado con lo que hace.

El estudio también revela que las fuentes más importantes para que los empleados reciban asesoramiento de carrera son los «managers» y compañeros de trabajo,

además de familia y amigos. Así pues, el 59% de empleados encuestados creen que su «manager» es el responsable de ayudarles a lograr sus objetivos profesionales dentro de la organización. «Esto subraya la importancia de dotarles con las habilidades y herramientas que les permitan ser unos «coaches» eficaces a lo largo del proceso de las conversaciones sobre carrera profesional», sostienen fuentes de Right Management.

### TALENTO

María Padilla, consultora de People Matters, señala además que los planes de carrera favorecen la permanencia de talento en la compañía. «Facilita la identificación del talento clave y garantiza la cobertura de puestos críticos, acompañando la senda de los

«Es importante diseñar un mapa de itinerarios desde una perspectiva multidireccional»

«Son más las personas que van a abandonar el mercado de trabajo que la fuerza laboral disponible para sucederla»

negocios. También refuerza el desarrollo de conocimientos y habilidades y mejora la empleabilidad de los profesionales en función de su potencial, a través de la cobertura de nuevos puestos y/o funciones. Por último, mejora la motivación y compromiso de las personas, gracias a las oportunidades profesionales dentro de la organización». Los «managers», añade Padilla, deben apoyar dichos planes poniendo en valor sus beneficios, compartiendo su conocimiento sobre la organización, orientando a los profesionales en cuanto a sus fortalezas y áreas de mejora para poder avanzar, y motivándoles a través del «feedback» frecuente.

### RECURSOS HUMANOS

Ante esta necesidad empresarial, los profesionales de Recursos Humanos también pueden tener un efecto significativo en la calidad del proceso de las conversaciones sobre la carrera profesional, formando a los «managers» para que sepan conducir unas conversaciones sobre la carrera profesional que sean significativas, productivas y, a veces, incluso valientes, y formando a los empleados para que aprendan a gestionar su propio desarrollo profesional, sostienen desde Right Management.

En definitiva, la gestión eficaz de carreras requiere, en opinión de Padilla, «diseñar un mapa de itinerarios profesionales desde una perspectiva multidireccional (movimientos en y entre departamentos), lo que promueve profesionales polivalentes». Además, una estrategia de gestión de carreras es necesaria para preparar adecuadamente el talento para cubrir futuras vacantes en puestos críticos para el éxito de la organización, asegura esta experta. «Este aspecto es especialmente importante en la actualidad, donde alrededor de un 50% de profesionales menores de 50 años representa un riesgo de reemplazo no planificado, es decir, que el número de personas que van a abandonar el mercado de trabajo es superior a la fuerza de trabajo disponible para sucederla». Por tanto concluye que «las compañías que aún no dan gran importancia a la gestión de carreras, deberían empezar a apostar por ello para garantizar que, a futuro, contarán con los profesionales adecuados».

# Los planes de carrera favorecen el éxito de la empresa

*Sólo un 16% de los empleados asegura mantener de forma regular con sus «managers» conversaciones sobre su proyección profesional. Fomentar esta cultura ayuda a atraer, comprometer y fidelizar talento*



018tue14fot1.jpg  
Ancho: 202.4 mm.  
Alto: 135.855 mm.

DREAMSTIME

Apoyar a los empleados en su formación mejora su empleabilidad