



EDITORIAL



Camilla Hillier-Fry y María Padilla Díaz

Planificación de carreras:
preparados, listos... ¡YA!

RRHHDigital

El primer periódico online de Recursos Humanos

12 AÑOS

PORTADA SECCIONES EDITORIAL ENTREVISTA SE RUMOREA THE ENGLISH CORNER FORMACIÓN EN RRHH EMPLE

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

Editorial

Camilla Hillier-Fry y María Padilla Díaz, PeopleMatters

Planificación de carreras: preparados, listos... ¡YA!

POR Camilla Hillier-Fry y María Padilla Díaz, PeopleMatters, 00:00 | 25 de Abril del 2018



Un 93% de las Direcciones de Recursos Humanos de las empresas del Ibex 35 coinciden en incluir de nuevo entre sus retos claves, la planificación de la plantilla y de las acciones para disponer de perfiles estratégicos, según el Índice de Capital Humano del primer trimestre de 2018.

Por tanto, decir que la planificación de carreras está de vuelta, es un hecho. No es que hubiera desaparecido, pero quizás había quedado escondida en la sombra de la crisis por la que ha atravesado nuestro

país.

¿Qué beneficios aporta el plan de carrera en un entorno VUCA como el actual?

El plan de carrera es la ruta de progreso recomendada para las personas en una organización, a lo largo de la cual acumulan los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios para evolucionar desde posiciones de entrada hasta otras de mayor responsabilidad. En este sentido, son diversas las rutas (técnicas, gerenciales, etc.) que tienen cabida dentro de una misma empresa.

Puede que sea difícil comprender el encaje de la planificación de carrera (con visión de futuro), en un mercado dominado por el cambio constante y los plazos para "antes de ayer", pero no debemos permitir que los "fuegos" del presente conviertan a nuestro futuro en cenizas.

Favorecer la permanencia del talento es imprescindible para garantizar la competitividad y sostenibilidad de las empresas. Por ello, la planificación de carreras debe ser un proceso vivo ajustado tanto a las posibilidades y limitaciones de la empresa como a la contribución de las personas en cada momento.

como a movimientos internos, así como de un mapa de itinerarios posibles en función de las oportunidades existentes desde una perspectiva multidireccional (movimientos en y entre departamentos), facilitando y promoviendo la transversalidad y la polivalencia de las personas, así como la cobertura de puestos críticos.

Además, se trata de una medida de motivación y compromiso de los profesionales, que potencia sus oportunidades a largo plazo e impacta positivamente en su empleabilidad. Debe integrarse en la estrategia global de Recursos Humanos y enlazarse con otros procesos de gestión de personas como la formación, la gestión del desempeño o la sucesión, para garantizar un adecuado desarrollo y evolución de las mismas.

Este aspecto es especialmente importante en la actualidad. Según la prestigiosa asociación World at Work, alrededor de un 50% de profesionales menores de 50 años representan un riesgo de rotación no planificada, siendo necesario realizar una proyección de su carrera en el presente que refuerce su permanencia en las organizaciones y minimice las consecuencias de una posible escasez de talento en el futuro.

¿La planificación de carreras es competencia exclusiva de Recursos Humanos?

No debemos pensar que las trayectorias profesionales pertenecen en exclusiva al área de Recursos Humanos. Es más, son diferentes los agentes que deben participar en su diseño y puesta en marcha, siendo precisamente el esfuerzo conjunto el que sienta las bases para alcanzar el éxito.

Está claro que Recursos Humanos juega un papel activo en la definición y desarrollo de los planes de carrera, así como en la comunicación eficaz e involucración de las personas en los mismos, facilitando el crecimiento de los profesionales en función de su potencial y preparando a las personas con talento para desempeñar funciones de mayor impacto.

Asimismo, es clave que los jefes apoyen dichos planes y compartan su perspectiva para alinear la estrategia de desarrollo de los profesionales con las necesidades y posibilidades del negocio, así como para garantizar la cobertura de puestos críticos. Deben tener claro los objetivos que quieren lograr a través de las personas y concebir el desarrollo como un elemento prioritario, orientando y motivando a los profesionales a través de feedback frecuente.

Y, por último, aunque no menos importante, es el profesional quien debe adoptar un rol protagonista. Debe demostrar interés en el desarrollo propio y, sobre todo, compartir sus intereses y expectativas, tomando las riendas de su trayectoria y evolución como profesional.

Por tanto, si partimos de la base de que la satisfacción y la motivación en el trabajo dependen en gran medida de las oportunidades de desarrollo dentro de las organizaciones, y que el 40% de los directivos a nivel mundial declaran tener dificultades para encontrar talento por falta de candidatos y habilidades, es evidente que las compañías deben retomar su apuesta por la carrera profesional.

¿Damos de nuevo el pistoletazo de salida a la planificación de carreras?

*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en **TWITTER** y a suscribirte a nuestra **NEWSLETTER DIARIA**.

RRHHDigital

Sección patrocinada por



LO MÁS LEÍDO