

EL MANEJO DE CARRERA EN LOS 90s

La Función de los Recursos Humanos

Cambios veloces en el ambiente de trabajo crean la constante necesidad de reorganizar y redefinir la función de los empleados. En consecuencia, los empleados deben desarrollar constantemente su base de conocimientos y competencias a fin de mantenerse actualizados.

En el pasado, aquellos en la senda de la carrera usualmente confiaban en la compañía para asegurarse los ascensos y movibilidades laborales. Sin embargo, así como las compañías de un sistema mezclado de gerarquías a sistemas flexibles y borran la garantía del empleo de por vida; esa confianza en el manejo de carrera ha devenido en una responsabilidad que la compañía y sus empleados deben compartir.

Mas, ¿qué es exactamente el manejo de carrera? y ¿cómo puede usted, como profesional en recursos humanos, preparar a sus empleados para esta nueva responsabilidad?

El manejo de carrera es un proceso de evaluar quién es usted y cómo se alinea con las necesidades del mercado laboral. Para comenzar, los empleados necesitan mover la visión de ellos mismos desde el empleado de una corporación a la del empleado de una entidad. Esta nueva forma de pensar los ayuda a comprender qué aportan ellos al mercado laboral en vez de tan solo identificar quiénes son por el título que la compañía les ha conferido.

Para realizar esto, los empleados debe primero iniciar un inventario de sus valores, intereses, habilidades y competencias personales. El inventario es la base para un efectivo manejo de la carrera. Paolo Carotti, quien maneja la práctica del manejo de carrera para las oficinas de Stamford/White Plains, nos dice: "con las demandas actuales de trabajo en el mercado laboral actual, se hace indispensable y apremiante un alineamiento entre las competencias del empleado y las necesidades del empleador a fin de llegar al éxito mutuo".

En DBM, utilizamos una evaluación ARQUITECTO DE CARRERA de Lominger, basada en competencias, y es la herramienta que nos ayuda a las compañías y los empleados identificar el inventario de competencias y crear un plan de desarrollo para ayudarlos a un alineamiento adecuado.

Además de ofrecer talleres de manejo de carrera, existen muchas formas de promover el desarrollo del empleado. Estos pasos incluyen implementar y llevar a cabo desarrollo personal, planeamiento de la secuencia, red de contactos internos y transferencias, y trabajos rotativos.

En una organización donde los puestos de trabajo, la información, el entrenamiento, el seguimiento, la consultoría y los talleres de manejo de carrera con oportunidad de evaluación son una norma, emerge un ambiente facultativo, de auto-administración y de espíritu empresarial.

Su compañía también puede apoyar su desarrollo y avance profesional patrocinando la asociación de sus empleados con profesionales del ramo y también a través de entrenamiento y educación.

Para mantenerse al día en cualquier campo, en particular para los ramos de ocupación técnica, la educación continua es la clave. "Educación es la fuente principal de materia prima, desde donde edificaremos nuestra economía. Un aprendizaje a lo largo de su vida es ahora una necesidad para todos", nos dice Jeffrey Hallett, autor del libro *Worklife Wisions*.

Hallett también afirma que: "si debe haber un aprendizaje a lo largo de la vida, entonces ningún diploma en particular tendrá mucha validez luego de cuatro o cinco años". Estudiar a medio tiempo con el aprendizaje como meta y no sólo por un diploma, el tomar ventaja del patrocinio de la compañía para seminarios de entrenamiento serán también parte del proceso de manejo de carrera.

La red de contactos es la formas más valiosas de aprender más acerca de oportunidades externas/internas. Es un proceso que toma tiempo en el cual las personas intercambian ideas, información, contactos y fuentes.

HACIENDO INVENTARIO

7 Pasos Hacia el Manejo de su Carrera

En el libro *The Lifetime Career Management*, James Cabrera y Charles Albrecht, directores en DBM, nos enumeran siete pasos que lo colocan a la vanguardia en el camino correcto al éxito del manejo de carrera.

Autoevaluación: Evalúe sus valores, intereses, habilidades, estilos de comunicación y personalidad cada cinco años. Utilice esta información durante cinco años, al ir planificando su carrera. Pregunte o indague si en su compañía o en alguna universidad local toman tests vocacionales. Los consultores de carrera pueden también manejar e interpretar numerosos tipos de evaluaciones.

Establecimiento de Meta y Objetivos: Diseñe un plan de carrera basado en la interpretación de su evaluación. Desarrolle una lista de metas que le gustaría alcanzar. Luego, haga una lista de objetivos (por ejm.: ser abogado), planificando al detalle cómo alcanzar esta meta (por ejm.: regresar a la universidad por el título de abogado). Los objetivos deben tener un límite de tiempo y deben ser mensurables y cuantificables.

Alineamiento de Objetivos: Evalúe sus metas, objetivos y necesidades. Examine cuán realísticamente puedan estar basados con sus finanzas, su trabajo actual o cómo pueden ser alcanzados.

Evaluación del Mercado: Evalúe las necesidades de su empleador actual y la amplitud del mercado laboral. Esto lo ayudará a entender los desafíos que enfrenta así como las oportunidades que puedan presentarse.

Refuerce sus Habilidades: Investigue cuáles son las habilidades que necesita mantener vigentes en su campo. Aunque usted tenga exactamente lo necesario, futuros cambios en su negocio o campo pueden volver obsoletas sus habilidades.

Planeamiento en Acción: Diseñe un plan que incluya una serie de pasos a corto plazo, opciones y alternativas.

Implementación de un Plan y Revisión: Ponga su plan en acción y revíselo periódicamente. Lea y actualícese diariamente con publicaciones relacionadas con el negocio, su red de contactos y dése tiempo de asistir a las reuniones con asociaciones de los profesionales en su ramo.