

Herramientas para el desarrollo de carrera

Las principales herramientas que utilizan las organizaciones para el desarrollo de las carreras son:



<http://centrodecomputoyauditoriamaria.blogspot.mx/2015/07/auditoria-de-sistema-de-informacion.html>

Los centros de evaluación (assessment centers): proporcionan realimentación sobre las fuerzas y las debilidades de los candidatos y la comprensión de sus habilidades, ayudándoles a desarrollar objetivos y planes de carrera adecuados y realistas. En el desarrollo de carrera utilizan las mismas técnicas, entrevistas, ejercicios dirigidos, simulaciones y juegos de empresa para la selección de talento humano.



<http://www.poligrafia.com.mx/pruebas-psicologicas/>

Las pruebas psicológicas: son las mismas que se utilizan para la selección de personal y sirven para ayudar a los colaboradores a comprender mejor su interés, competencias y habilidades.

La evaluación del desempeño: es una fuente de información valiosa para el desarrollo de carrera.



<https://luismiguelmanene.wordpress.com/2010/11/16/metodologia-4444-en-la-evaluacion-del-desempeno-personal-r-o-c-a/>



<https://luismiguelmanene.wordpress.com/2010/11/16/metodologia-4444-en-la-evaluacion-del-desempeno-personal-r-o-c-a/>



<http://centrodecomputoyauditoriamaria.blogspot.mx/2015/07/auditoria-de-sistema-de-informacion.html>

Las proyecciones de las promociones: juicios que hacen los administradores sobre el avance potencial de sus subordinados. Ayudan a la organización a identificar a personas con gran potencial para avanzar y ayudan a los colaboradores a mejorar sus conocimientos y experiencias.

La planificación de sucesión: se enfoca en preparar a las personas para ocupar puestos más complejos a medida que éstos se desocupan.

Herramientas para el desarrollo de carrera

El siguiente cuadro sobre las principales herramientas de evaluación de las carreras nos muestra las herramientas necesarias para la evaluación organizacional y la autoevaluación de los trabajadores.

Evaluación organizacional

- Centros de evaluación.
- Pruebas psicométricas.
- Evaluación del desempeño.
- Previsiones para la promoción.
- Planificación de recursos humanos.
- Planificación para el éxito.

Compatibilidad

Autoevaluación del trabajador

- Descripciones de puesto.
- Manuales de la carrera.
- Talleres sobre la planificación de la carrera.

Principales herramientas de evaluación de las carreras. Adaptado de Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill. P. 420

A continuación se mencionan algunos esquemas de orientación a las personas para el desarrollo de carrera dentro de las organizaciones:

Orientación al personal

Asesorías individuales de la carrera: ayuda a cada colaborador a examinar sus aspiraciones para su carrera. La asesoría incluye las responsabilidades del puesto actual, los intereses y los objetivos de la carrera del colaborador.

Herramientas para el desarrollo de carrera

Servicios de información para los colaboradores: ofrecen información sobre las oportunidades internas. Por ejemplo:

Sistemas de información sobre oportunidades de vacantes: la organización anuncia la oferta de puestos abiertos, busca el reclutamiento interno y refuerza la noción de que la organización promueve a gente de su interior.

Inventario de habilidades o banco de talentos: banco de datos de las habilidades, las competencias y los conocimientos de los empleados. Se utiliza para hacer mapas de los talentos disponibles en el interior de la organización, para tener una idea de la capacitación y desarrollo que necesita la fuerza de trabajo y para identificar talentos existentes.

Mapas de las carreras: organigrama que representa las posibles direcciones y oportunidades de hacer carrera en la organización, las etapas y los grados que existen para ello y los medios para llegar ahí.

Centro de recursos para la carrera: colección de materiales para desarrollar la carrera, como bibliotecas, casos, software, entre otros.

Programas de trainees o personal en capacitación

Las organizaciones exitosas invierten mucho en programas de trainees, como una forma planificada para enriquecer el capital humano a largo plazo y un verdadero programa de mejora continua de la calidad del personal de larga duración. Las personas que participan en el programa pasan un periodo programado en la empresa, reciben una capacitación continua que administran profesionales de alto nivel y participan en ciertas actividades previamente establecidas, durante las cuales son observados y evaluados en cuanto a su desempeño, espíritu de equipo, competencias, su vinculación con la empresa y la cultura organizacional y su potencial de desarrollo (Chiavenato, 1996).

Por lo general los programas de trainees se dirigen a universitarios recién graduados o en el último o penúltimo año de su formación escolar. Algunas empresas tienen convenios con escuelas de alto nivel para dar seguimiento a la formación escolar de sus mejores alumnos para después integrarlos a su plantilla de colaboradores.

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