

DESARROLLO PROFESIONAL

INDICE:

- 1- La carrera profesional: Concepto y relaciones.
- 2-La gestión y planificación de la carrera:
 - Desde la perspectiva de la organización.
 - Desde la perspectiva del individuo.
- 3- Implantación de programas de planificación de la carrera profesional.
- 4-Problemas en la carrera profesional. Tendencias.

La carrera profesional: Concepto y relaciones.

CONCEPTO

Dos perspectivas : Individual y organizacional.

- **Individual** (la persona es controladora de su carrera):
 - *El éxito o fracaso depende de los logros profesionales.
 - *Las vivencias relacionadas con el trabajo:
Ni éxito ni fracaso.

- **Organizacional** (la organización la gestiona y controla):
 - * El foco de atención recae en el diseño de las carreras, la determinación de índices y frecuencia de movimientos, su planificación así como los factores que las determinan.

La carrera profesional: Concepto y relaciones.

CONCEPTO

Perspectiva actual: Mixta.

*Individuo: qué quiere hacer.

*Organización: qué oportunidades ofrecen y qué actividades de desarrollo serán requisitos previos para su carrera.



PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA (objetivos) → INDIVIDUO.

GESTIÓN DE LA CARRERA → COMPARTIDA INDIVIDUO+ORGANIZACIÓN.

La carrera profesional: Concepto y relaciones.

FINES E IMPORTANCIA

- Organizaciones como catalizadores: mayor satisfacción y lealtad.
- Problema actual: Descenso en el crecimiento organizacional provoca necesidad de ser más creativos.

La carrera profesional: Concepto y relaciones.

FINES E IMPORTANCIA

- La gestión y planificación de la carrera profesional se relacionan con otras actividades de RRHH:
- **Análisis de puestos de trabajo:** C, H y A necesarias.
 - **Planificación de los RRHH:** Contexto de la gestión y planificación de la carrera.
 - **Reclutamiento y selección:** Los más profesionales se preocupan por su carrera.
 - **Retribución:** No sólo retribuciones verticales sino también horizontales u oblicuos.
 - **Evaluación del rendimiento:** Oportunidad de estudiar la carrera.
 - **Formación y desarrollo:** Los más comprometidos responden mejor.
 - **La carrera y la estructura organizativa:** Desaparición niveles intermedios fomenta movimientos laterales.

La gestión y planificación de la carrera

Desde el punto de vista de la organización

Tres aspectos básicos para analizar gestión carreras en una organiz.:

-Movimientos: Verticales, Radicales, Circunferenciales.

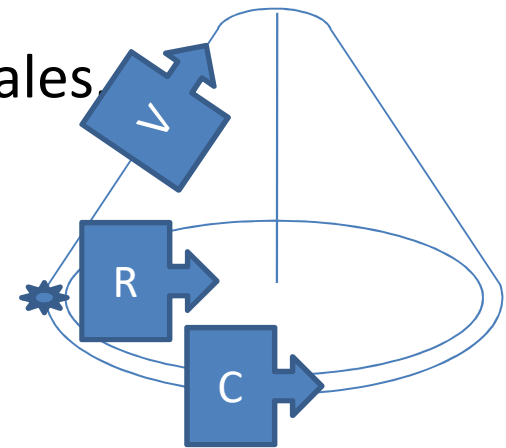
-Límites: Jerárquicos, Inclusivos, Funcionales.

-Filtros: Formalizados, No Formalizados, Competenciales.

(actitud, méritos, etc.)

(amistad)

(competencia)



La gestión y planificación de la carrera

Desde el punto de vista de la organización

En el diseño de planes de carreras, la organiz. debe decidir sobre:

Secuencia:

- Techo: Partiendo de un punto, nivel máximo al que se puede llegar
- Longitud: Número de posiciones por los que hay que pasar.

Movimientos:

- Dirección: ¿Movimientos horizontales o verticales?
- Índice de movilidad: Si la política RRHH establece alta movilidad.
- Frecuencia de la movilidad: Si los movimientos son continuados.

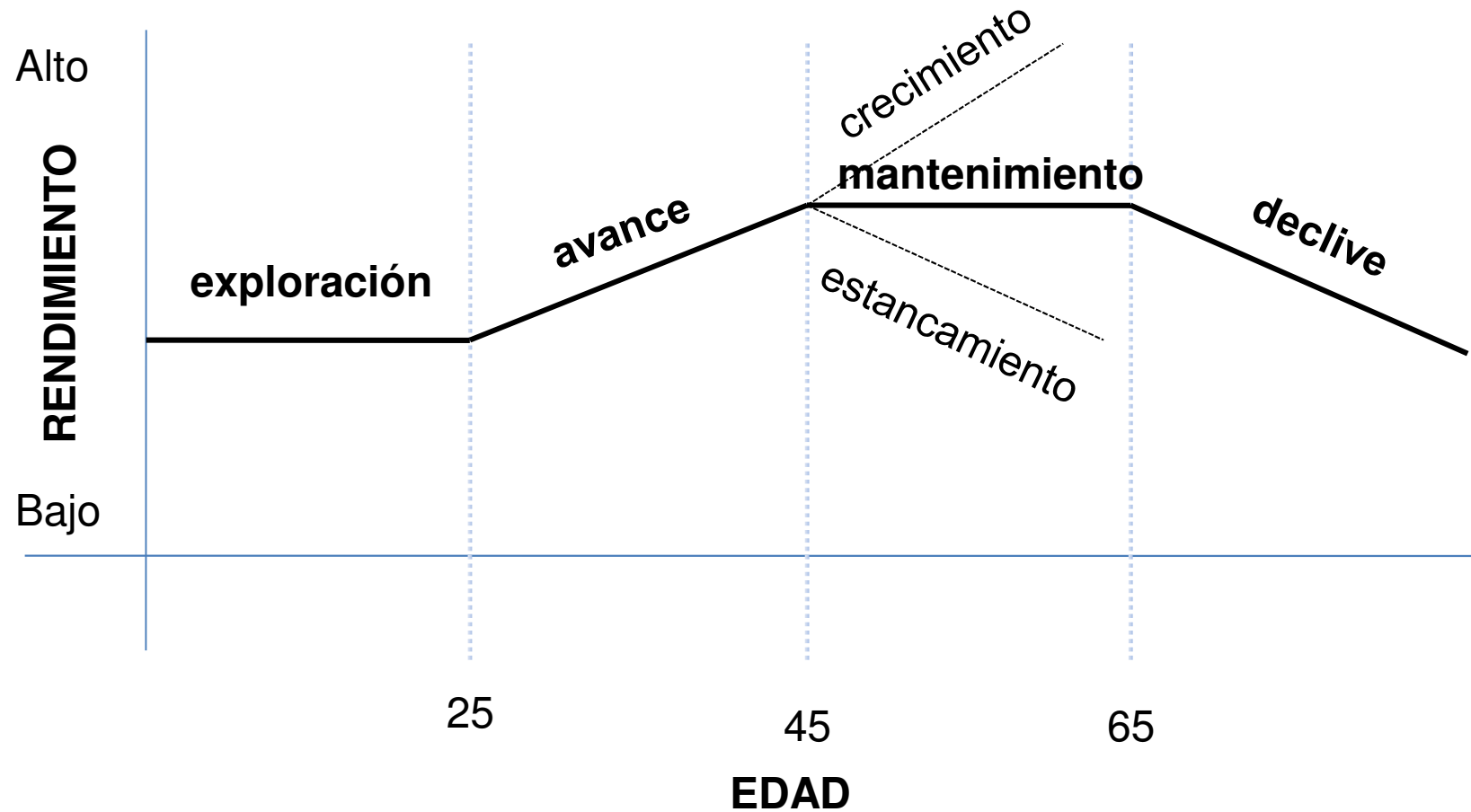
La gestión y planificación de la carrera

Desde el punto de vista de la organización

Factores que influyen en el diseño del sistema de carrera:

- Situación económica, legal y de mercado de trabajo.
- Rasgos organizativos (ej. Nivel tecnológico o estructura).
- Características de los RRHH disponibles: Edad y formación.

La gestión y planificación de la carrera Desde el punto de vista del individuo.



La gestión y planificación de la carrera

Desde el punto de vista del individuo.

- **Objetivos:**

- Aumento satisfacción empleados.
- Descubrimiento de nuevos intereses.
- Aumento rendimiento.
- Se evita la obsolescencia.
- Se mantiene el entusiasmo del empleado.

- **La función de la alta gerencia.**

Implantación programas planificación carrera profesional.

- Examen de capacidades, valores y condiciones de trabajo.
- **Teoría de Holland.** Seis tipos de personalidades:
 - 1- Convencional.
 - 2-Artista.
 - 3- Realista.
 - 4-Social.
 - 5-Emprendedor.
 - 6-Investigador.

Problemas en la carrera profesional. Tendencias.

*Problemas:

- Mesetas en la carrera profesional.
- Obsolescencia de habilidades.

*Tendencias.