

9

***¡Poderosos
pasos para
♦llevar a tu♦
organización
— hacia el —
futuro!***



Un **plan de carrera** además de poder determinar **objetivos**, periodos y fechas que se deben cumplir, su función más poderosa es **desarrollar y potenciar los talentos** del colaborador, obtener resultados de los logros obtenidos y poder analizarlos.



1

Investiga el entorno de tu organización:

- Identifica los puestos clave
- Observa las funciones que estos realizan
- Analiza sus competencias técnicas y su actitud frente al ambiente de trabajo



2 ***Diseña una estrategia para desarrollar el talento***

- Crea promociones con tus colaboradores
- Promueve movimientos internos
- Desarrolla competencias gerenciales y técnicas
- Brinda opciones de crecimiento



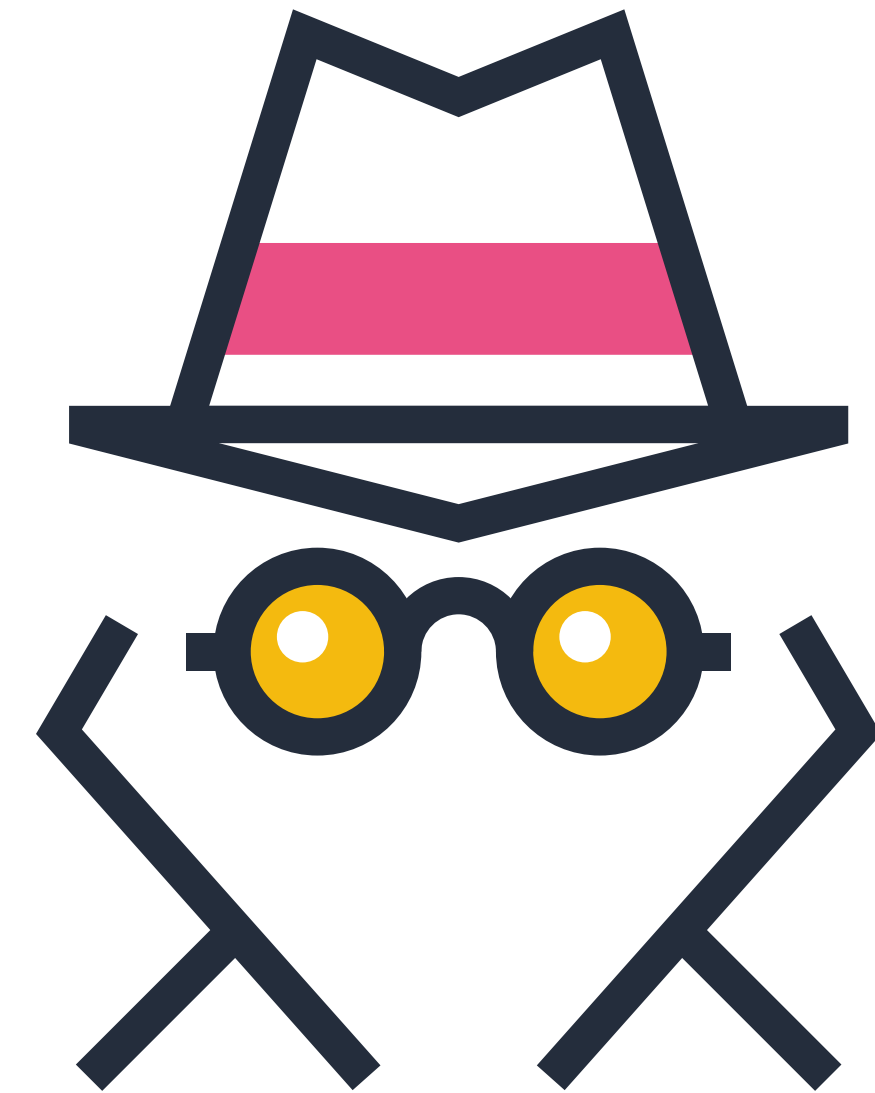
3 *Alza la voz fuerte y claro*

- Apoyate de plataformas digitales para una fácil y efectiva comunicación interna
- Comunica los planes de carrera formulados a través de campañas internas que sean claras
- Crea estrategias comunicacionales que informen, sensibilicen y motiven a las personas a crecer y aprender en tu organización



4 *Descubre el mejor talento para tu organización*

- Recolecta e identifica perfiles que estén acorde a lo que buscas según el cargo
- Apoyate de métodos como: observación, entrevistas, cuestionarios y simulaciones para obtener datos, analizarlos y centrarte en las mejores opciones
- No olvides que este paso es importante para el crecimiento de la empresa ya que se invertirá tiempo y dinero en el seleccionado



5

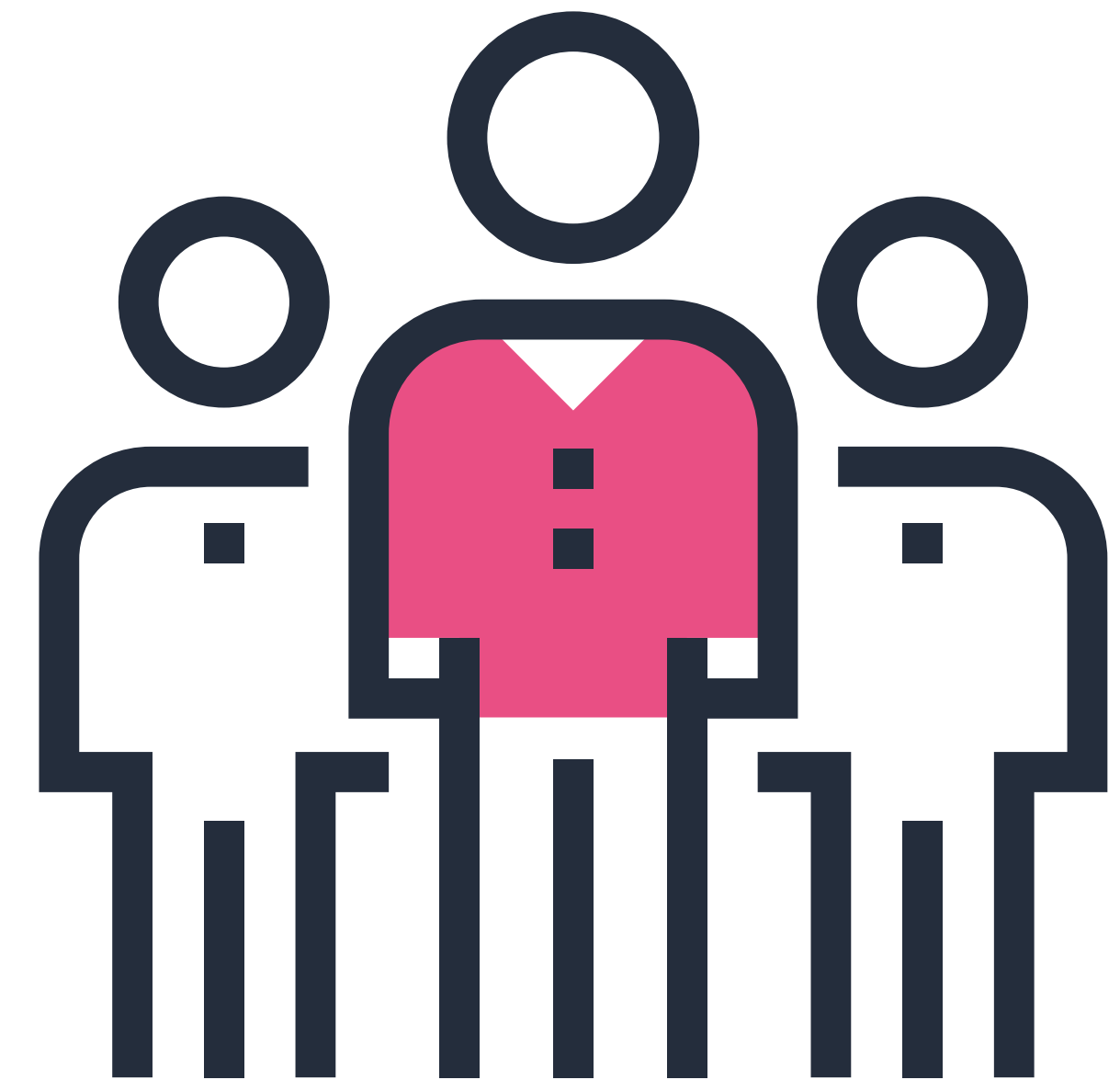
Tercera llamada... ¡Todos a escena!



- El equipo de gestión de talento debe encargarse de que todo marche según lo planteado, brindando los recursos y herramientas necesarias para el óptimo resultado
- Pueden apoyarse de recursos educativos que brinden una experiencia de entrenamiento y capacitación, que fortalezca la cultura de las personas con las de su empresa
- ¡No olvides que todos actúan en esta obra! Debes lograr sensibilizar, formar y desarrollar a los más experimentados que te ayudarán a impulsar a los más jóvenes

6 *La unión hace la fuerza*

- Dar seguimiento de los planes de carrera es un esfuerzo en conjunto, tanto de quien gestiona el talento en la organización, como del área donde el colaborador se desarrolla.



7

Diseña tu instrumento de evaluación

- Identifica las necesidades para desarrollar tu herramienta, puedes evaluar por: competencia, actitudes, conocimientos y logros
- Crea informes finales por cada colaborador involucrado en el plan de carrera



8

Es hora de evaluar la estrategia

- Debes tener en cuenta a todos los involucrados en la estrategia, quienes generaron el plan, quienes lo implementaron, quienes le dieron seguimiento, etc.
- Se debe evaluar si el plan cumple con los objetivos y está funcionando
- Descubre el porcentaje de personas que ocupan algún plan de carrera

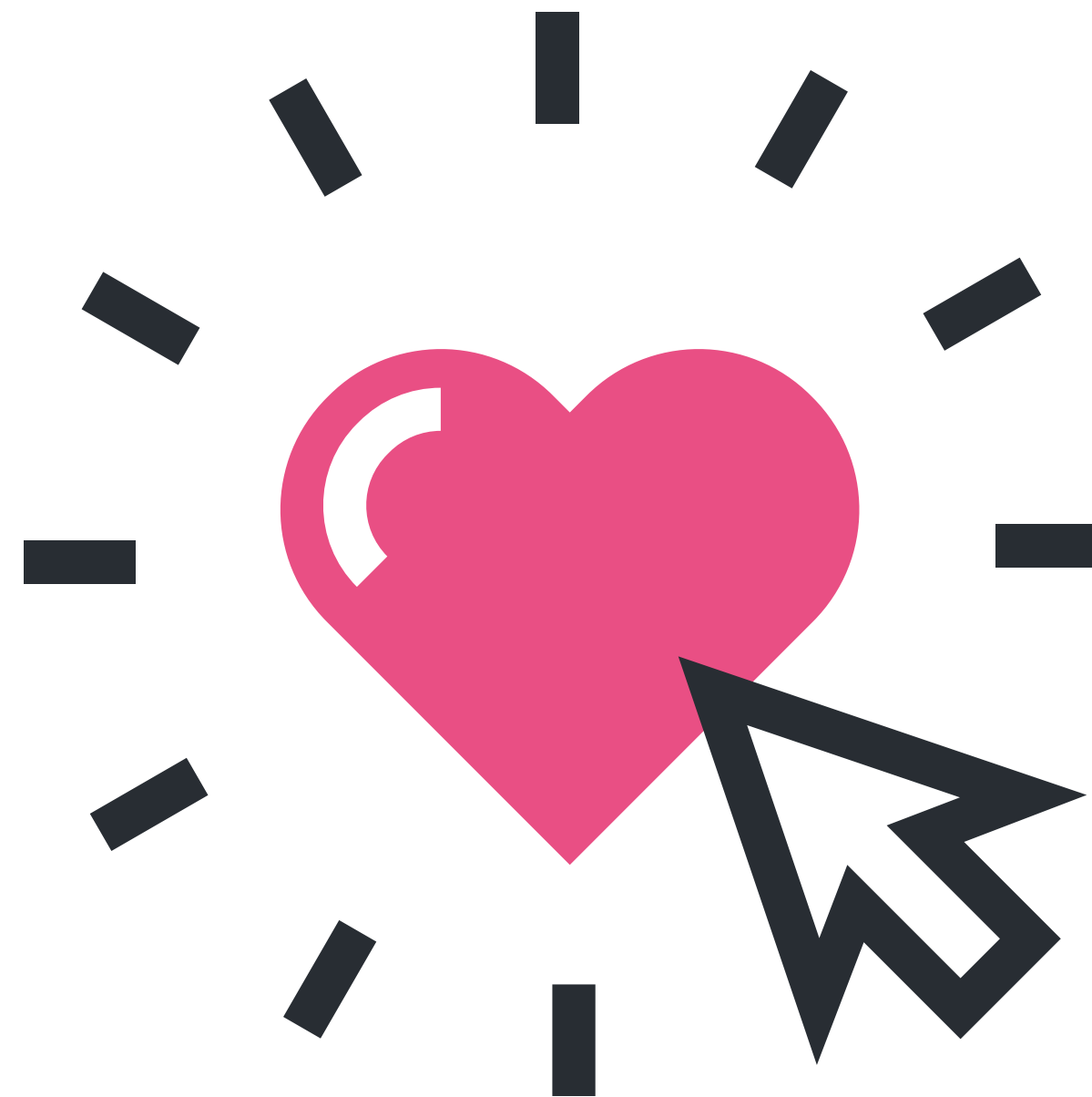


9 *Identifica las oportunidades y rediseña*

- Analiza los puntos débiles de tu estrategia y busca alternativas que te ayuden a cumplir con los objetivos planteados
- Si es necesario plantea nuevos objetivos que te brinden una estrategia más completa y eficiente para impulsar el talento de tus colaboradores



Los planes de carrera además de desarrollar el talento de las personas generan engagement en las organizaciones, reteniendo a los colaboradores, disminuyendo rotaciones e impulsando a la acción para generar soluciones innovadoras con mira hacia el futuro.



FORWARD.

En Forward te brindamos la tecnología para hacer posible tus estrategias de comunicación, aprendizaje y engagement con la única plataforma de desarrollo organizacional verdaderamente integral y los contenidos de capacitación más increíbles en el mercado.

¡Contáctanos!

info@forwardcompany.com

+52 55 7826 0880 y 82



Aviso de privacidad

www.forwardcompany.com