

Crecimiento laboral, plan de carrera y capacitación

Escrito por Jordi Greenham el 28 Mar 2019

El proceso de reclutamiento podría ser tedioso, pero se elige siempre a los perfiles que tengan los conocimientos necesarios y que encajen con la empresa con la finalidad de generar un sentido de pertenencia lo antes posible y que cada área realice sus funciones en un ambiente ameno, estable y autónoma.

Mantener un equipo interesado en su trabajo y en la compañía hace que las funciones sean más rápidas o que la resolución de problemas sea más efectiva. Para esto se requiere de distintas acciones como fomentar un espacio laboral sano, competitividad y sobre todo ofrecer un esquema de crecimiento laboral.

Aspirar a nuevos cargos y responsabilidades es una de las razones más importantes por las que una persona decide continuar en una compañía, sabe que tendrá el apoyo de la empresa en caso de que querer postularse a un puesto más alto. Si la empresa no ofrece nuevas oportunidades, se convierte en uno de los motivos para que se decida buscar otro lugar en donde si puedan crecer profesionalmente.

Una forma de mantener un esquema de crecimiento es **ofrecer a los empleados aquellas vacantes disponibles, para que ellos puedan ocupar ese sitio**. Antes de tener un nuevo ingreso; puedes evaluar el crecimiento de uno de tus empleados, de esta forma tener un ahorro en la curva de aprendizaje ya que tendrá el conocimiento interno necesario para desarrollar las nuevas funciones.

Sueldos, bonos e incentivos

Obtener un sueldo mayor que permita mejorar la calidad de vida es uno de los incentivos que más buscan los trabajadores. En todo momento hay que ser recíprocos con las funciones que desempeña tu equipo de trabajo, analizar sus metas y objetivos para evaluar un aumento salarial, **nada es gratis en esta vida, y todos deben luchar por una mejor posición**. Por ende, con cada promoción vienen más responsabilidades y actividades a desarrollar.

Los bonos por productividad hacen que el equipo se mantenga constante, que busque cumplir cada objetivo y vaya más allá de lo que se espera. En todo momento se tiene que tomar en cuenta y en este caso premiar el esfuerzo de cada uno, reconocer su trabajo y que mejor manera que hacerlo con un incentivo económico. Los trabajadores se esforzarán, generarás instinto de pertenencia y tendrás empleados comprometidos luchando día a día por sobresalir.

Planes de carrera laboral

Ofrecer a todo el equipo un plan de carrera ayuda a conocer los objetivos de tus empleados, es importante motivarlos para tener toda su atención y concentración en sus actividades diarias. Un empleado comprometido es más eficiente que uno que se encuentra a disgusto.

Implementar el plan de carrera o crecimiento puede traer muchos beneficios, como la retención de talento. Es importante capacitar bien al área de reclutamiento y todo el departamento de Recursos Humanos sobre lo que se le puede ofrecer a cada postulante este puede ser un factor determinante con el que tu empresa obtenga al mejor talento en cada posición.

Para realizar un plan de carrera exitoso, se deben **considerar las áreas de oportunidad de cada persona**, sus habilidades, los conocimientos adquiridos y el puesto que podría desempeñar a corto, mediano y largo plazo; así como las necesidades actuales y a futuro de la empresa.

Es necesario saber cuándo un empleado está listo para un puesto mayor, para esto se evalúan las habilidades, resultados y proyectos que ha llevado a cabo.

Motiva y mejora

La motivación dentro de tu equipo de trabajo o colaboradores es de suma importancia, los planes de carrera ayudan a dejar claras las reglas del juego y hasta donde pueden crecer en conjunto, si a esto le sumas la capacitación constante podrás obtener resultados inimaginables.

La comunicación dentro de la compañía es vital, hacer al empleado parte de las decisiones y mostrarle la importancia de su labor es fundamental para el crecimiento y alcance de las metas propuestas, hay que recordar que **todos deben tener un objetivo en común y que todos como equipo deben de llegar a cumplir lo propuesto desde un inicio** y si la comunicación es la adecuada el flujo de información será más ameno y digerible.

La capacitación no la veas como un gasto innecesario, ten la mentalidad que dicha inversión reeditará en tu equipo de trabajo, el conocimiento adquirido reeditará en el bienestar o mejora de la empresa, además que se logrará una evolución y sinergia positiva dentro del equipo.

El escenario ideal es que todos tengan la oportunidad de tomar un diplomado o curso que les permitan mejorar sus funciones diarias; sin embargo, hay que ser muy sensibles en quién es el indicado para este beneficio; las prioridades y necesidades en cualquier punto son diferentes, se tiene que evaluar qué es lo que necesitamos y quién es el indicado para este beneficio. Además del compromiso mostrado día con día; el alcance de metas y objetivos juega un papel primordial para que el empleado sea acreedor a esta capacitación.

Existimos en un mundo que evoluciona a una velocidad inimaginable, las nuevas tendencias y los nuevos hábitos de consumo nos orillan a estar en la vanguardia tecnológica cubriendo las necesidades de nuestro público. Por ende, nuestro equipo debe estar a la altura de las circunstancias, tener la adaptabilidad y ganas de tener una mejora continua.

Imagen:  [crecimiento laboral.jpg](#) [1]

| [¿Quiénes somos?](#) | [Aviso de privacidad](#) | [Contáctanos](#) |

URL del envío:

<http://www.elempresario.com.mx/capacitacion/crecimiento-laboral-plan-carrera-capacitacion>

Enlaces:

[1] http://www.elempresario.com.mx/sites/default/files/fotos_blogs/crecimiento_laboral.jpg

[2] <http://www.elempresario.com.mx/capacitacion>

[3] <http://www.elempresario.com.mx/crecimiento-laboral>

[4] <http://www.elempresario.com.mx/plan-carrera>