

tema 7.pdf



apuntesgade



Dirección de Recursos Humanos I



3º Grado en Administración y Dirección de Empresas

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Granada

WUOLAH + BBVA

Hazte **cliente de BBVA y...**
ahórrate 6 meses
de suscripción

BOOM

1/6

Este número es indicativo del riesgo del producto, siendo
1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

BBVA está adherido al Fondo de Garantía de Depósitos
de Entidades de Crédito de España. La cantidad máxima
garantizada es de 100.000 euros por la totalidad de los
depósitos constituidos en BBVA por persona.

Ahora, si te abres una Cuenta Online en BBVA, te reembolsamos
una de estas suscripciones durante
6 meses (hasta 9,99€/mes) al pagarla con tu tarjeta Aqua Débito

NETFLIX

Spotify

HBOmax

Disney+

PlayStation Plus

DA
ZA

Promoción solo para nuevos clientes de BBVA. Válida hasta el
30/06/2023. Estas empresas no colaboran en la promoción.

Abre tu cuenta



Hazte cliente de BBVA y ... ahórrate 6 meses de suscripción

WUOLAH
+ BBVA

NETFLIX

Spotify

HBOmax

Disney+

PlayStation.Plus

DAZN

Ahora, si te abres una Cuenta Online en BBVA, te reembolsamos una de estas suscripciones durante 6 meses (hasta 9,99€/mes) al pagarla con tu tarjeta Aqua Débito

Promoción solo para nuevos clientes de BBVA. Válida hasta el 30/06/2023. Estas empresas no colaboran en la promoción.

Tema 7. Gestión de la carrera profesional

1/6

Este número es indicativo del riesgo del producto, siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

BBVA está adherido al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito de España. La cantidad máxima garantizada es de 100.000 euros por la totalidad de los depósitos constituidos en BBVA por persona.

1. Concepto de carrera profesional

La carrera profesional está compuesta por la sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de su vida, así como por las diferentes decisiones que ha tomado y las experiencias profesionales que ha tenido en el desempeño de esas tareas y puestos de trabajo.

La gestión de la carrera profesional incluye la planificación, la administración y el desarrollo de la carrera profesional. Por lo tanto, se puede definir como los procesos que permiten al empleado que 1) que entienda y conozca cuáles son sus habilidades, intereses, conocimientos y motivaciones 2) que desarrolle de la mejor manera posible sus habilidades e intereses de carrera y los utilice de forma más eficaz y 3) que conozca las actividades que debe llevar a cabo durante su vida profesional para lograr el éxito.

2. La gestión de la carrera profesional

Implica asumir e integrar la perspectiva y la organizativa. La gestión de la carrera profesional se puede entender como un proceso con 4 etapas:

1. Etapa I: Premisas

La organización se plantea si se va a llevar a cabo un proceso de gestión de la carrera profesional y en caso afirmativo, analiza la inversión necesaria para realizarlo. Una vez tomada la decisión, antes de iniciar la etapa de valoración, la organización se tiene que plantear otras cuestiones como quien será el responsable y como se pueden alinear las necesidades profesionales de la organización y del individuo para la gestión de la carrera profesional tenga éxito

El responsable de la gestión de la carrera profesional puede ser diferente en función del tipo de organización. En las organizaciones más tradicionales el desarrollo profesional se hacía para cada individuo, mientras que las organizaciones más modernas dan al empleado un papel activo en la planificación y su desarrollo profesional.

2. Etapa II: Fase de valoración

El objetivo de esta fase es la identificación de las fortalezas y debilidades del empleado. Para ello, se realizan una serie de actividades que permiten realizar la valoración propia del empleado (autovaloración) y la de la organización



Abre tu cuenta



WUOLAH
+ BBVA

WUOLAH

La autoevaluación, el empleado puede examinar sus habilidades, valores e intereses actuales y futuros. Para realizar la autoevaluación existen diversos instrumentos. Ej. Los libros, guías o folletos que dan información al empleado sobre la carrera profesional, así como los seminarios o cursos de planificación profesional que pueden ser impartidos por el departamento de RRHH o por otras empresas.

Para la valoración organizativa se realizan diversas actividades como la descripción/revisión de los puestos de trabajo y comparación entre los perfiles. Una vez ha sido definida la estructura de los puestos, los perfiles y su evolución, se establecen las direcciones que pueden tomar las carreras profesionales de los miembros de la organización, es decir, se definen las rutas de carrera o mapas de carrera.

3. Etapa III: Fase de dirección

En esta fase se define el tipo de carrera profesional, así como los pasos que hay que dar para lograr alcanzar los objetivos profesionales. Para cada empleado se elegirá la trayectoria profesional que se adapte mejor a sus deseos y a su preparación. En este caso, el modelo de las competencias puede tener una buena aplicación y se puede integrar con otras actividades como la contratación, la evaluación del desempeño y la formación.

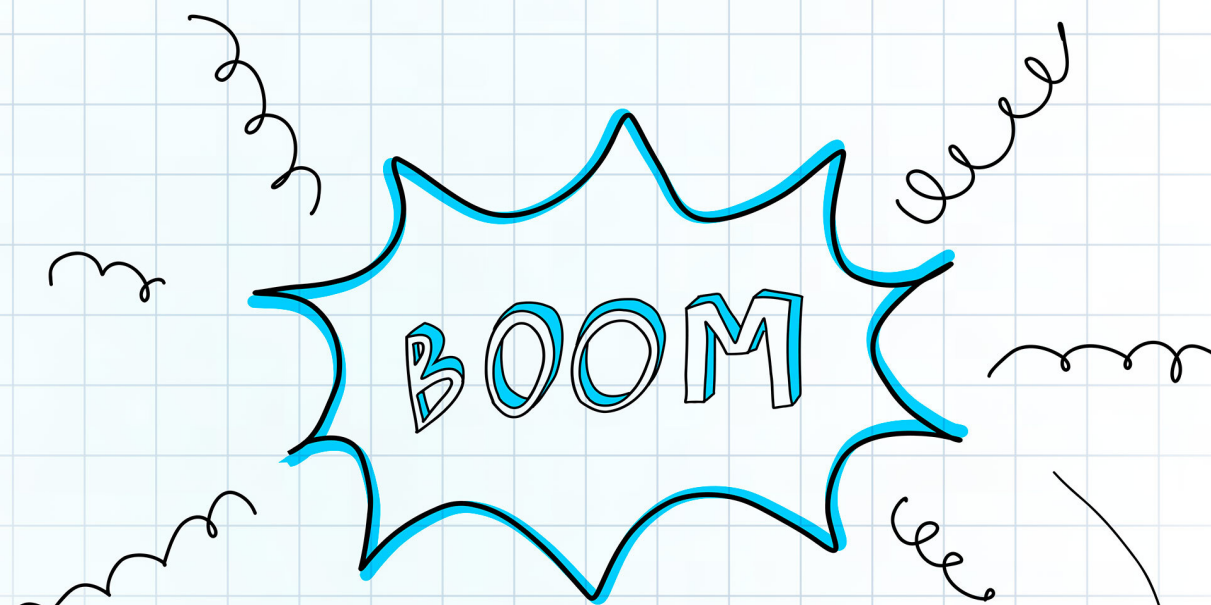
En esta etapa las organizaciones pueden contar con diferentes recursos como la asesoría profesional individual y los servicios de información. LA asesoría profesional consiste en la realización de sesiones individuales para cada empleado en la que se analizan sus intereses y objetivos profesionales.

Los servicios de información ofrecen indicaciones sobre las posibilidades de desarrollo profesional. Entre estos servicios se encuentran el sistema de anuncios de puestos que se pueden realizar a través de los tablones, boletines o la intranet, los inventarios de habilidades las trayectorias profesionales y los centros de recursos, que ofrecen materiales como libros y videos.

4. Etapa IV. Fase de desarrollo

El objetivo en esta fase es crear y mejorar las habilidades de los empleados para que puedan aprovechar las oportunidades laborales presentes y futuras. Para ello, las organizaciones ofrecen programas de desarrollo como la rotación de puestos de trabajo, mentoring o coaching.

La rotación de puestos de trabajo implica el desempeño por parte del trabajador de varios puestos de trabajo, lo que permite adquirir y mejorar sus habilidades y competencias. Tener mayor experiencia laboral da mas posibilidad y flexibilidad para elegir la trayectoria profesional y hace que el trabajador este mas motivado. Una de las fórmulas de rotación de puestos es lo que se conoce como secondment que son asignaciones temporales a proyectos novedosos o internacionales que permiten el desarrollo profesional y aproximación a otra cultura.



Hazte cliente de BBVA y ... **ahórrate 6 meses** **de suscripción**

Ahora, si te abres una Cuenta Online en BBVA, te reembolsamos una de estas suscripciones durante 6 meses (hasta 9,99€/mes) al pagarla con tu tarjeta Aqua Débito

NETFLIX**HBOmax**[Abre tu cuenta](#)

El coaching es una herramienta que ayuda a potenciar el desarrollo de las personas mediante un proceso de reflexión para identificar, incorporar o desarrollar nuevas habilidades y competencias y favorecer el desarrollo de acciones para lograr su mejor desempeño actual y futuro. La finalidad es que el empleado descubra sus puntos fuertes y áreas que debe mejorar, y puede organizar un plan de acción para corregir sus debilidades y potenciar su talento. Para que sea efectivo es necesario que el empleado tenga una actitud positiva y quiera participar en el trabajo. Una de las herramientas de coaching mas utilizada es el modelo GROW (meta, realidad, opciones y plan de acción) que son las cuatro fases del modelo y busca desarrollar el potencial interno a través de una serie de conversaciones que permiten tomar conciencia de las aspiraciones del individuo, de su situación actual, de sus posibilidades y de las acciones que puede llevar a cabo para sus objetivos personales y profesionales.

El shadow coaching es donde el experto acompaña al directivo en su jornada de trabajo y analiza el tiempo que dedica a cada actividad. Los tres aspectos que diferencian al shadow coaching del coaching tradicional son:

- La objetividad que tiene el coach ya que está presente antes, después y durante el trabajo real del directivo pudiendo observar realmente su forma de actuar
- La inmediatez de los cambios que puede hacer el directivo, ya que el experto puede comunicarle directamente lo que está observando
- El desarrollo global de capacidades y habilidades como la gestión del tiempo, comunicación, liderazgo, gestión de emociones, trabajo en equipo etc.

El mentoring es otra forma de desarrollo de los empleados por el que se establece una relación entre un trabajador con experiencia y otro sin ella. Estas relaciones se pueden establecer en todos los niveles y áreas de la organización y el mentor lo que hace es asesorar, ofrecer un apoyo y compartir contactos. Ofrece beneficios tanto para el mentor como para el mentorizado, pero también para la empresa, ya que facilita que otras personas adquieran el modelo, la cultura, los valores y el estilo de liderazgo y también que los empleados asuman la responsabilidad de su desarrollo profesional.

COACHING	MENTORING
Su origen en el ámbito deportivo	Su origen es de carácter mitológico
No es necesario que el coach tenga una experiencia en el área que se pretende desarrollar ni conocer en profundidad el trabajo del coachee para ayudarlo a maximizar su potencial	El mentor tiene experiencia directa en el campo de actuación en el que se quiere iniciar en mentorizado
El coach no tiene que formar parte de la empresa	El mentor tiene que formar parte de la organización
La retroalimentación se produce de manera inmediata	El mentorizado va adquiriendo información paulatinamente

Hazte cliente de BBVA y ... ahórrate 6 meses de suscripción

WUOLAH
+ BBVA

NETFLIX

Spotify

HBOmax

Disney+

PlayStation.Plus

DAZN

Ahora, si te abres una Cuenta Online en BBVA, te reembolsamos una de estas suscripciones durante 6 meses (hasta 9,99€/mes) al pagarla con tu tarjeta Aqua Débito

Promoción solo
para nuevos
clientes de
BBVA. Válida
hasta el
30/06/2023.
Estas empresas
no colaboran
en la
promoción.

1/6

Este número es
indicativo del
riesgo del
producto, siendo
1/6 indicativo de
menor riesgo y
6/6 de mayor
riesgo.

BBVA está
adherido al
Fondo de
Garantía de
Depósitos de
Entidades de
Crédito de
España.
La cantidad
máxima
garantizada es
de 100.000 euros
por la totalidad
de los depósitos
constituidos
en BBVA por
persona.

El coach es un facilitador que ayuda a pensar a encontrar respuestas y descubrir potencial que llevara al coachee a mejorar su desempeño	El mentor proporciona consejos, comparte sus conocimientos, contactos y experiencias
Se centra en desarrollar habilidades para solucionar problemas concretos y específicos en el trabajo	Se centra en el desarrollo profesional y es una buena forma de difundir los valores y la cultura de la empresa
Programa estructurado con una duración determinada en varias sesiones	Programa menos estructurado que puede durar un largo periodo de tiempo

3. Tendencias actuales de la gestión de la carrera profesional

La empleabilidad se puede analizar teniendo en cuenta las competencias personales y profesionales que tiene una persona y que le permiten ser flexibles y estar preparado para desempeñar con éxito diferentes puestos de trabajo. Una forma de potenciar la empleabilidad es haciendo networking, que es una nueva habilidad de dirección que consiste en establecer una red de contacto profesionales que permitan al empleado conocerse mejor a si mismo y al negocio, escuchando y emprendiendo de otros. A través del networking se logra establecer una red profesional de contactos que posibilita el intercambio de información y el establecimiento de relaciones.

Otra de las tendencias actuales es la marca personal o personal branding que es una combinación de atributos, transmitidos a través de un nombre o de un símbolo que ejerce influencia en el pensamiento de un publico determinado y crea valor para su propietario



Abre tu cuenta



WUOLAH
+ BBVA

WUOLAH