



**Comunicación interna  
para planes de carrera  
emocionantes**



Comunicación interna  
para planes de carrera  
emocionantes

# Índice

---

La pertinencia de un plan de aprendizaje continuo . . . . .	1
Comunicación + plan de carrera = una experiencia emocionante . . . . .	4
Prácticas comunes en la comunicación del plan de carrera . . . . .	5
Beneficios para tu gente y la empresa . . . . .	11
Las mejores estrategias de comunicación para tu plan de carrera . . . . .	15
Caso de éxito OFI . . . . .	19



# La pertinencia de un plan de aprendizaje continuo

## La pertinencia de un plan de aprendizaje continuo

La fuerza de trabajo de hoy en día tiene como prioridad desarrollar sus habilidades y la constante actualización de sus conocimientos. Esto se ve mucho más claro dentro de las nuevas generaciones, que prefieren tener [un buen plan de carrera que se ajuste a sus objetivos personales y profesionales](#), que solo buenos sueldos, incentivos y prestaciones.

Este factor ha llegado a ser tan determinante, que es fundamental a la hora de escoger un nuevo trabajo o mantenerse en el mismo.

Las buenas noticias son que las organizaciones se han percatado de las necesidades de su gente y han comenzado a invertir esfuerzos en procesos de capacitación, desarrollo de habilidades, herramientas sociales, tecnologías de aprendizaje, y en planes de carrera y sucesión.

**Pero, ¿están brindando realmente una experiencia que acompañe y motive antes, durante y después del plan de carrera?**

**4 de 5 millennials**  
encuestados dijeron  
que la oportunidad de  
aprender nuevas  
habilidades es un  
factor importante  
cuando se considera  
un nuevo trabajo.

(ManPower)

## Comunicación + plan de carrera = una experiencia emocionante

La forma en que la gente aprende dentro de las organizaciones es tan cambiante que la mayoría de los enfoques que se usaban hace unos años para el desarrollo profesional, ahora son obsoletos o no tienen los alcances esperados.

Ahora más que nunca, es necesaria la integración entre diferentes procesos para enriquecer los resultados y la experiencia de los trabajadores, creando estrategias dinámicas que mantengan el interés y motiven a la participación.

El día de hoy desarrollaremos los siguientes tres puntos para entender la sinergia entre tus estrategias de plan de carrera y un óptimo desarrollo de la comunicación interna:



Prácticas comunes



Beneficios



Herramientas de comunicación



Prácticas  
comunes en la  
comunicación  
del plan de  
carrera

Antes de empezar con un trabajo armónico entre estos dos elementos, es importante tener en cuenta que la comunicación dentro de las organizaciones tiene que cumplir con estas características:

**A. Contextualizar sobre las decisiones que tomas para tu gente**

**B. Compartir las razones de ser de los diferentes procesos del negocio**

**C. Mantener conectados a todos los agentes que componen la empresa**

El  
33%

de los empleados cree que la falta de una comunicación abierta y honesta tiene un impacto más negativo en moral del personal.  
(Recruiter)

**Una gran experiencia dentro de tus planes de carrera tiene que exponer a los colaboradores a tres elementos clave de comunicación:**



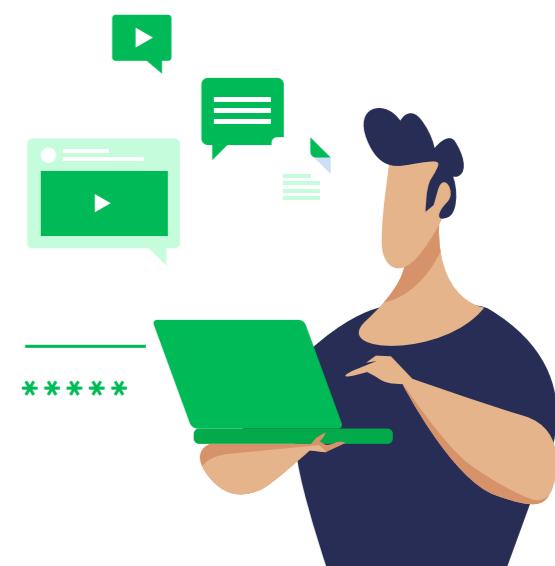
**Inspirarlos a pensar de manera diferente sobre la educación y el futuro de su carrera.** Aunque las nuevas fuerzas de trabajo pueden tener clara la pertinencia del aprendizaje y su plan de carrera, debes invertir esfuerzos para que todos entiendan los beneficios que el entrenamiento traerá a su vida laboral y personal.



**Empoderarlos para tomar decisiones informadas.** Darles todos los datos que necesitan de manera accesible, dinámica y racional es fundamental para que tengan herramientas necesarias que les permitan elegir el futuro que mejor se adapte a sus necesidades y las del negocio.



**Motivarlos a reflexionar sobre sus intereses, fortalezas y esperanzas.** En un ejercicio que funciona para que tú también tengas más claro qué es lo que necesita tu gente, dales las herramientas para que conozcan más acerca de sus habilidades, expectativas y forma de ser.



## Estos tres puntos fundamentales siempre deben de estar acompañados de los siguientes elementos:



**1 Transparencia.** La información del plan de carrera deberá estar plasmada en un lugar público para que tengan acceso a ella. Ya sean los objetivos, los cargos a los que se puede aspirar, las bases para cubrirlas, los cursos disponibles, los creadores de la estrategia y cuáles son los procesos necesarios para cubrirlas.



**2 Igualdad.** Es importante que hagas saber a tu gente que todos pueden participar, integrarse, probar, hacer uso y postularse en diferentes propuestas de plan de carrera y sucesión. Es decir, que todos tienen las mismas oportunidades para aprender y crecer dentro de tu empresa.



**3 Claridad.** Una virtud de la comunicación es que puedes clarificar y simplificar diferentes instrucciones, procesos, datos e información, para un mejor entendimiento colectivo; puedes variar entre formatos para hacer más digerible la información.



**4 Crecimiento.** Además de darles visibilidad a las diferentes posibilidades de ascenso, desarrollo de habilidades y otros medios de formación, es importante que se le informe a los usuarios con detalle a dónde los va a llevar cada paso que den en su plan de carrera; es decir qué tan benéfico va a ser para ellos.



**5 Reconocimiento.** Es necesario ir informando qué logran los colaboradores conforme avanzan en el plan de carrera. Dándoles datos de las habilidades que han adquirido, las debilidades que tienen, los puestos que pueden alcanzar y cuánto les falta para lograr sus objetivos.



**6 Acompañamiento.** Para tener un mayor control de las dudas, comentarios, inquietudes, fallas, y retroalimentación, es importante mantener un canal de comunicación para brindar apoyo en cualquier momento a los usuarios.



**7 Accesibilidad.** Aclarar las mecánicas de acceso, es decir canales, metodología de ingreso, dispositivos y horarios de ayuda, es esencial para que los usuarios tengan la libertad de ingresar y ver sus avances, tomar cursos y prepararse para un ascenso.



**8 Colaboración.** Fomentar y brindar las herramientas para tener grupos que sirvan en la construcción de un aprendizaje más significativo entre iguales, resolviendo inquietudes y trabajando en equipo.



Beneficios  
para tu gente  
y la empresa

## Beneficios para tu gente y la empresa

Hablando en términos mucho más generales, la unión de estas dos prácticas organizacionales brinda beneficios para los objetivos de tu empresa y tu gente. A continuación te compartimos los más significativos:

### A. Retroalimentación.

Se mejora el flujo de información entre los trabajadores y la empresa. Como los planes de carrera están diseñados para desarrollar habilidades, conocimientos y experiencias en los colaboradores, cada que alguien ingresa a hacer uso de este elemento existe un intercambio de información que enriquece el aprendizaje entre ambas partes.

### B. Motivación.

Comunicar los avances, el progreso, las oportunidades y las mejoras da como resultado un incremento en el engagement de los usuarios para comenzar o continuar un plan de carrera dentro de tu empresa.

### C. Retención.

Conforme la comunicación dentro de tu plan de carrera se convierte en un hábito, los colaboradores se sentirán más comprometidos con su desarrollo, y esto provocará que busquen seguir creciendo dentro de la organización.

### D. Ahorro de recursos.

Las diferentes prácticas de comunicación funcionan de manera muy efectiva para disminuir la cantidad de tiempo, dinero, personal, esfuerzos y espacio invertidos. Se puede dar en las tres etapas del plan de carrera:

**Antes.** Con información preliminar por medio de campañas de comunicación donde expliquen beneficios, el paso a paso y resuelvan FAQs, será más fácil la integración y uso, reducirá las inquietudes, y se requerirá menos personal para brindar guía y auxilio.

**Durante.** Gracias a canales digitales como chats y LMS's, puedes comunicar a los usuarios actualizaciones en tiempo real sobre los cursos, puestos y avances. Esto evitara usar espacios dentro de la empresa para estas prácticas, y esfuerzos para coordinar la información.

**Después.** En esta última etapa, comparte sus resultados, los próximos cursos disponibles, el avance profesional, brinda retroalimentación, entre otras prácticas que además de motivar a los usuarios, agilizan el inicio de su próximo plan.





Las mejores  
estrategias de  
comunicación  
para tu plan  
de carrera

## Las principales herramientas y elementos prácticos para implementar la comunicación dentro de tus planes de carrera son:

**Boletines.** Ya sean digitales o impresos, estas publicaciones recurrentes sirven para informar a la totalidad de la empresa sobre los planes de carrera, sus objetivos, métodos, beneficios, etc.

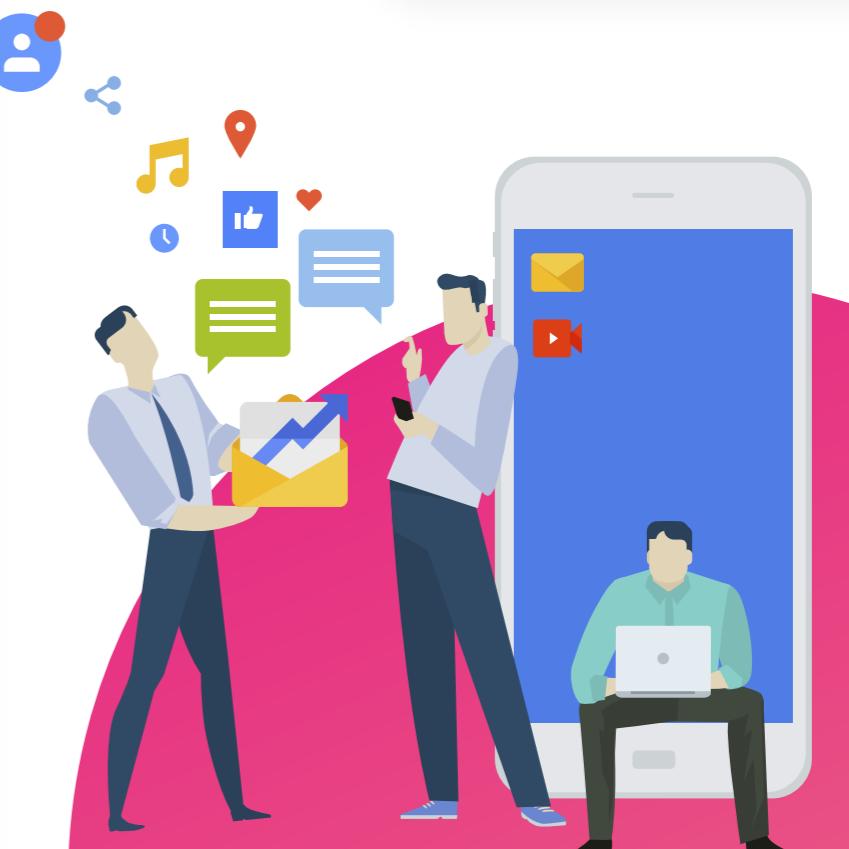
**Campañas.** A una mayor escala, con diferentes elementos visuales, auditivos y dinámicos, éstas sirven para que, además de que a todos les llegue la información, la entiendan con claridad y la experimenten de primera mano.

**Redes sociales corporativas.** Esta herramienta digital agiliza todos los procesos de comunicación, ya que por medio de publicaciones como videos, imágenes, documentos y texto (como en las redes sociales convencionales), tiene un alcance en toda la empresa.

**Guías.** Compartiendo estos elementos impresos o digitales a todos aquellos que están por comenzar su plan de carrera, puede solucionar muchas dudas y clarificar el proceso. Estas guías tienen que contener paso por paso cómo se lleva a cabo el plan de carrera, qué problemáticas pueden surgir y cómo resolverlas.

**Mentores.** Ya sean otros compañeros o gerentes, el apoyo por medio de mentores puede hacer que tu gente tenga una mejor experiencia. Este apoyo se puede potenciar aún más a través de medios digitales (chats, LMS, red social corporativa).

**Correos.** Para tener al tanto de cada uno de los participantes, esta es la herramienta más usada. Es ideal para el seguimiento, envío de datos de acceso, alertas de los cursos, novedades en los planes de carrera, retroalimentación, asesorías, etc.

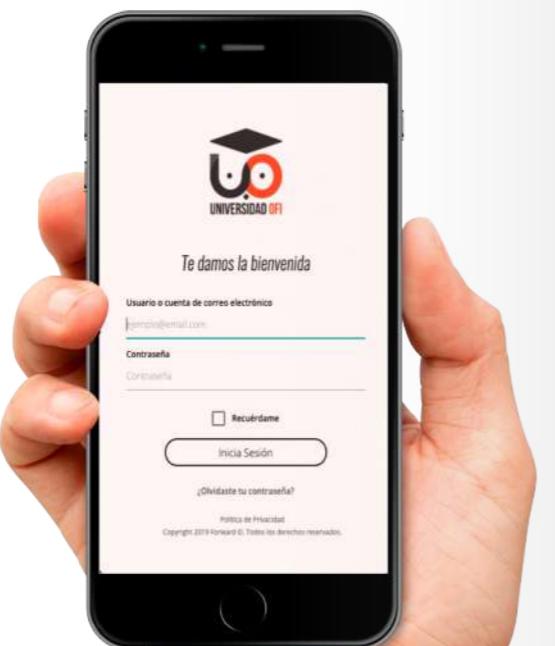


## ¿Cómo ejecutar un plan de carrera que motive a tu gente?

### Caso de éxito:

# Ofi.

OFI es un grupo de expertos en innovaciones tecnológicas para las empresas, enfocados en el crecimiento ágil y sostenible basado en la generación de resultados, eficiencia operativa y creación de valor en los negocios.



Cuentan con una universidad corporativa soportada por Forward, donde ejecutan capacitaciones muy exitosas, y cientos de colaboradores han completado miles de cursos.

Ellos dan seguimiento y motivación a su gente dentro del plan de carrera a través de una estrategia de comunicación basada en:



Notificaciones por correo:  
Alertas, seguimiento y retroalimentación.



Uso de vínculos dentro de los diferentes cursos (fechas límite).



Facilitan acceso al curso por medio de enlaces directos desde el correo.

*"La clave es ser constantes con la comunicación y el seguimiento, a través de un diseño atractivo y siempre incluyendo un mensaje que resalte los beneficios que tendrá para el colaborador tomar este curso."*

Angélica Vázquez, Training & Development Coordinator en OFI

Enriquece tus estrategias, herramientas y métodos de comunicación para mantener una comunicación constante en tus planes de carrera. No olvides compartir cada actualización, cambio y resultado para nunca dejar de comunicar en tu plan de carrera.



## ¿Cómo podemos ayudarte a resolver estos retos?

En Forward desarrollamos e implementamos estrategias de Capacitación Online empresarial para impulsar a tus colaboradores a través de soluciones tecnológicas integrales que te permitan llevar el crecimiento de tu organización y su gente, al siguiente nivel.

Contáctanos y estaremos felices de poder platicar contigo sobre tus retos de desarrollo de capital humano dentro de tu compañía.

[www.ForwardCompany.com](http://www.ForwardCompany.com)  
+52 55 7826 0880 y 82  
[info@forwardcompany.com](mailto:info@forwardcompany.com)

© 2019 by Forward

### Términos y condiciones de este contenido

El material dentro de este contenido, sus características, y funcionalidad son propiedad de Forward Learning Development SA de CV, y están protegidos por derechos de autor, marcas registradas, patentes, y demás leyes de propiedad intelectual o de derechos de propiedad por lo que el usuario no puede proclamar el contenido como propio, ni tiene el derecho utilizar los servicios y contenidos en sitios o páginas propias o de terceros sin autorización previa y por escrito de la empresa.

### Fuentes:

- <https://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2018/07/23/developing-your-employees-is-the-key-to-retention-here-are-4-smart-ways-to-start/#683815823734>
- <https://www.gestion.org/desarrollar-plan-carrera/>
- <https://www.thebalancecareers.com/career-pathing-1918080>
- <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/to-have-and-to-hold.aspx>
- <https://www.gallup.com/workplace/231767/star-employees.aspx>
- <https://www.recuriter.com/i/survey-poor-communication-largest-factor-in-morale-problems/>
- <https://www.ukessays.com/essays/management/the-importance-of-career-planning-management-essay.php>
- <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/amp/learning-solutions/images/workplace-learning-report-2019/pdf/workplace-learning-report-2019.pdf>
- <https://www.hrexchangetheworld.com/hr-talent-management/articles/hrs-role-in-employee-career-pathing>
- <https://talentguard.com/career-pathing-vs-succession-planning-understanding-the-difference/>
- <https://hr.mit.edu/performance/development#forms>