



¿Qué se entiende por Carrera laboral?

De acuerdo al Centro Europeo de Postgrado (2021): Una carrera laboral, carrera profesional: "implica la experiencia y el desarrollo de habilidades y competencias a lo largo de la vida laboral del trabajador"; esta definición se imbrica con el concepto de Trayectoria Laboral que añade aspectos como el mejoramiento continuo (no sólo desde las iniciativas empresariales, sino que también desde la intencionalidad de las personas), la actual configuración de un mercado de trabajo sumamente dinámico y los intereses particulares de las y los trabajadores. (ESAN, 2017)

Potenciadores

Desde el individuo

Experiencia del trabajador, Interés, disposición y actitud (habilidades sociales); adaptabilidad y versatilidad, residencia en el territorio, edad.

Desde la empresa

Instancias formativas, Aspectos de seguridad, salud y derechos laborales, nivel de ingresos y beneficios asociados, ubicación geográfica y condiciones climáticas, instalaciones y ambiente laboral.

Inhibidores (Tranversales)

Resistencia a los cambios, competencias insuficientes, desinterés por procesos formativos facilitados por la empresa, alta movilidad en el mercado laboral, procesos, infraestructura y territorio, falta de planes o estrategias para desarrollar carrera laboral y/o retención de Capital Humano.

La visión de los y las informantes:

Formación, Integración Tecnológica y Movilidad Intraempresa

Iniciativas que promueven la planificación de una trayectoria laboral desde instancias para la formación: **"anualmente hacemos encuestas de detección de necesidades de capacitación, la idea es que se involucre personal a todos los niveles, para así poder hacer el cierre de brechas que existan y así desempeñar su cargo de manera efectiva"**.

Integración tecnológica y el alcance de información oportuna a las y los trabajadores sobre su desempeño como parte de una nueva cultura organizacional más efectiva: **"Tenemos una APP que llega mucho más rápido, es parte del cambio cultural al que estamos apuntando"**.

Movilidad interna y ascendente al interior de las empresas como estrategia para el desarrollo de carrera: **"tenemos procesos que nos permiten generar movilidad interna, podemos difundir con el propósito de que las personas puedan ver cuáles son las ofertas laborales disponibles, ya tenemos electromecánicos que pueden postular por ejemplo a supervisores de mantención"**.