# **Parte 1. Plan de desarrollo individual** Los planes de desarrollo individual (IDP, por sus siglas en inglés) ofrecen a tus empleados la oportunidad de esbozar hacia dónde proyectan su carrera profesional y las competencias que desean desarrollar en los próximos años. Puede tratarse de competencias técnicas o de competencias sociales más generales (como hablar en público o capacidad de liderazgo). El primer paso esencial es que los empleados cumplimenten un IDP del plan de desarrollo profesional, porque esto hará que asuman un papel activo a la hora de determinar la dirección de su crecimiento profesional.Para utilizar esta plantilla, compártela con tus empleados y pídeles que la rellenen.

## Sección 1: Objetivos del plan de desarrollo profesional

|  |
| --- |
| Objetivos profesionales a corto plazo (1-2 años) |
| Área de interés, experiencia,cargo o título | Competencias, habilidades, conocimientos requeridos:(Áreas que necesito desarrollar) |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

|  |
| --- |
| **Objetivos profesionales a largo plazo (3-5 años)** |
| Área de interés, experiencia,cargo o título | Competencias, habilidades, conocimientos requeridos:(Áreas que necesito desarrollar) |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

## Sección 2: Desarrollo de habilidades

|  |  |
| --- | --- |
| Fortaleza por potenciar - *selecciona una fortaleza en la que seguir trabajando* | **Área de interés: [Añade aquí el área de interés]** |
| Comportamientos o metas importantes: ¿Qué comportamientos concretos necesito adquirir o mejorar en esta competencia o habilidad? | Actividades de desarrollo o pasos a seguir(Tareas, coaching, formación reglada)Define objetivos SMART. | Función del directivo(O participaciónde otrossi procede) | Fechas previstas para los objetivos | Resultados: ¿Cómo he conseguido adaptar mi comportamiento oaprender nuevas habilidades?(Añade ejemplos) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

# **Parte 2: Plan de desarrollo profesional**El plan de desarrollo implica la creación de un mapa que incluya las trayectorias potenciales de un empleado por la organización. Los planes de desarrollo profesional suelen ser creados por un profesional de RR. HH. o un jefe de equipo. Al diseñar el plan, se deben tener en cuenta las habilidades y los objetivos del plan de desarrollo profesional del empleado que se esbozan en su IDP. En el plan de desarrollo profesional que se muestra a continuación hemos incluido ejemplos. De esta forma, será más fácil comprender cuál es la mejor manera de cumplimentarlo para los empleados.

# **Parte 3: Planificación de desarrollo profesional**Una vez que el empleado haya elegido una trayectoria profesional, el siguiente paso es crear un plan de desarrollo que le ayude a adquirir las competencias y la experiencia que necesita para tener éxito en su próximo puesto. Puede ser en forma de mentoría, sesiones formales de formación o seminarios y talleres externos. Los directivos y empleados deberán utilizar la tabla siguiente para programar y hacer seguimiento de las sesiones de formación y desarrollo.

|  |
| --- |
| **Plan de desarrollo:**¿Cómo adquirirás las competencias y la experiencia necesarias? |
| Actividad de desarrollo**(Añade aquí sesiones de formación, conferencias y mentorías)** | Interdependencias (¿Hay que finalizar una formación previa? ¿Es preciso que un directivo autorice la actividad)? | Fecha de comienzo | Fecha de finalización | Estado (¿Se ha finalizado la formación?) | Notas |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |