

## Utilice los Planes de desarrollo profesional para guiar metas profesionales y fomentar el compromiso

[Música]

[Patricia Personal:] Hola, soy Patricia Personal. Nuestra conversación de hoy trata sobre el desarrollo profesional y los planes individualizados de desarrollo profesional, también llamados IPDP. Según investigaciones, la regla 70-20-10 para el aprendizaje y el desarrollo sugiere un desglose proporcional de cómo aprenden eficazmente las personas.

El 70 % de todo el aprendizaje debe ser experiencial. Esto incluye prácticas reflexivas, experiencias prácticas, proyectos en equipo y tareas rotativas. El 20 % de todo el aprendizaje es social. Esto implica redes, mentores y entrenadores. El 10 % del aprendizaje es formal, como cursos estructurados, módulos de aprendizaje, formación y asistencia técnica. Ahí es donde entra en juego un IPDP.

[Narrador 2:] Gracias, Patricia. Un IPDP puede ayudar al personal a alcanzar sus objetivos profesionales y asistir a los programas en los planes de sucesión, y en la obtención de credenciales y títulos. Completar un IPDP requiere un compromiso organizativo, y una inversión de tiempo, financiación y energía. La buena noticia es que las investigaciones demuestran que los beneficios de esta inversión pueden ser significativos.

Un plan con objetivos explícitos proporciona una estructura para el aprendizaje futuro. El *Plan individualizado de desarrollo profesional para apoyar las trayectorias profesionales* es un plan de acción que monitorea el progreso, fija nuevos objetivos y ajusta los planes profesionales de ser necesario. Al redactar un IPDP, el primer paso es completar el perfil para reflexionar sobre las habilidades, conocimientos, intereses y capacidades. El siguiente paso es completar el plan de acción. Aquí es donde se examinan las fortalezas y se identifican las lagunas en los requisitos de formación, educación y competencia.

También debe asegurarse de que los objetivos profesionales del IPDP sean SMART. Esta sigla en inglés significa: Específicos: los objetivos deben estar claramente definidos. Medibles: una métrica debe establecer cuándo se logra un objetivo. Alcanzables: los objetivos deben poder lograrse. Realistas: conecte los objetivos con las responsabilidades del trabajo y los planes profesionales. Oportunos: el plan debe establecer un calendario para el seguimiento de puntos de referencia clave.

Luego, identifique los recursos clave y los posibles desafíos que puedan presentarse. Compartir los objetivos profesionales puede impulsar la responsabilidad y el compromiso. El siguiente y último paso es registrar el progreso logrado hacia los objetivos y ajustarlo de ser necesario. Y, lo que es más importante, recuerde celebrar el progreso hacia todos los objetivos.

[Patricia:] Reflexionemos sobre lo que acaba de oír. Un IPDP apoya trayectorias profesionales individualizadas, ayuda al programa a alcanzar sus objetivos y apoya a los programas a cumplir los requisitos educativos y de competencia. El IPDP puede ayudar a su programa a aumentar el compromiso y reducir la rotación. ¿Cómo puede usarse el plan de desarrollo profesional individualizado en su programa?

¡Nos vemos la próxima en Los recursos humanos son importantes!

[Música]