**FORMULARIO #2**

**PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL**

1. **Instrucciones generales**

|  |
| --- |
| Este formulario es un instrumento que tiene como fin servir de guía para el establecimiento de un Plan de Desarrollo Profesional en competencias y habilidades directivas en el ámbito laboral y profesional. El Plan de Desarrollo Profesional se concreta a través de tres secciones, a saber:1. **Sección A. Identificación de habilidades a fortalecer/desarrollar**. Consiste en un autodiagnóstico de estado en relación con las principales habilidades que se estudian en el curso Destrezas Gerenciales. En este autoanálisis es importante que mantenga presente en todo momento el vínculo de las situaciones a mejorar en función de la visión que se quiere alcanzar, incluyendo todos los hallazgos de los diferentes test realizados en el curso y los resultados de los inventarios SDI.
2. **Sección B. Priorización de las situaciones para proceso de coaching**. Consiste en un mecanismo para facilitarle el análisis y elección de las situaciones a las que se les realizará un plan de acciones y seguimiento detallado, y sobre las cuales, posteriormente, se efectuarán los procesos de acompañamiento y seguimiento con el coach asignado.
3. **Sección C. Plan de acciones de fortalecimiento de habilidades.** Consiste en el proceso de definir acciones detalladas para las competencias prioritarias que se van a trabajar como parte del proceso de mejoramiento profesional en habilidades conductuales. Sobre este plan se realizará el proceso de seguimiento con el coach.

**El Plan de Desarrollo Profesional tiene un valor de 25% de la nota total del curso.** |

1. **Datos generales para el proceso (a partir del Perfil Estratégico)**

|  |  |
| --- | --- |
| 2.1 Nombre del estudiante | 2.2 Nombre del coach |
|  |  |
| 2.3 Generación MAP | 2.4 Fecha de presentación |
|  |  |
| 2.5 Sistema de valores motivacional (indicar colores) | 2.6 Secuencia de conflicto (indicar colores) |
|  |  |
| 2.7 Retrato de fortalezas (5 primeras) | 2.8 Retrato de fortalezas excedidas (5 primeras) |
| * 1
* 2
* 3
* 4
* 5
 | * 1
* 2
* 3
* 4
* 5
 |
| 2.9 Visión |
|  |

1. **Plan de Desarrollo Profesional.**
2. **Sección A. Identificación de habilidades a fortalecer/desarrollar**.

Siguiendo los conceptos estudiados en las diferentes semanas del curso, los test realizados con el sistema TOTAL SDI y los test generales que se aplican en los diferentes temas, elabore una propuesta general de situaciones laborales en las que usted quisiera mejorar su desempeño. Considere alinear esta mejora en el desempeño de sus habilidades directivas con la visión que se ha propuesto.

Para lograr un perfil integral y una mejor comprensión de su situación actual, fortalezas y fortalezas excedidas, establezca una situación específica de mejora para cada una de las áreas señaladas en el cuadro. Sea minucioso y describa con detalle qué ocurre actualmente en cada una de esas situaciones y lo que usted quisiera que pasara luego de haber desarrollado su proceso de mejora en esa situación.

Recuerde: este primer apartado tiene como objetivo servir de diagnóstico general de habilidades directivas. Por esta razón es necesario que identifique y analice situaciones de mejora en todos los temas que estamos tratando en el curso. Ahora bien, las prioridades y relevancias en función de la consecución de la visión profesional pueden variar; en la Sección B se priorizarán y se elegirán dos para el trabajo de desarrollo y seguimiento (Sección C).

| **Habilidad Directiva** | **Describa la situación específica que quisiera cambiar en relación con la habilidad directiva** | **¿Qué pasa actualmente cuando usted participa en esa situación?** | **¿Cómo quisiera que ocurrieran las cosas cuando usted participe en el futuro en esta situación (expectativa)?** | **¿Señale tres de sus fortalezas que debería aplicar en esta situación según TOTAL SDI?** | **¿Señale tres de sus fortalezas excedidas que debería moderar en esta situación según TOTAL SDI?** | Comentarios(sección exclusiva del coach durante la revisión del plan) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Liderazgo |  |  |  |  |  |  |
| Comunicación |  |  |  |  |  |  |
| Negociación, conflicto e influencia |  |  |  |  |  |  |
| Trabajo en equipo |  |  |  |  |  |  |
| Motivación de otros |  |  |  |  |  |  |
| Delegación |  |  |  |  |  |  |
| Desarrollo de otros |  |  |  |  |  |  |

1. **Sección B. Priorización de las situaciones para proceso de coaching**.

En esta sección usted realizará un proceso de priorización de las situaciones antes descritas con el fin de establecer cuáles de éstas serán desarrolladas en el proceso de coaching que se efectuará durante los tres meses posteriores a la finalización del curso y entrega del presente plan. Si bien todas las habilidades son relevantes en el rol de Líder de Proyecto, enfocarse en aquellas de mayor impacto y factibilidad, le permitirá alcanzar resultados puntuales sobre los cuales apalancar el desarrollo futuro de otras habilidades o el fortalecimiento general de las mismas.

Los criterios de priorización a utilizar deben entenderse como se describe a continuación, calificándose sobre una base de 10 (donde 1 es el valor más bajo para el criterio y 10 el más alto) y resumirse en el coeficiente de priorización de acuerdo a la fórmula dada en la columna respectiva.

1. Relevancia para el cumplimiento de la visión profesional: debe evaluar qué tanto contribuye la habilidad directiva o qué tan relevante es fortalecerla o subsanar la situación descrita en la sección A para contribuir a la consecución de la visión profesional propuesta. **Escala**: 10 representa una habilidad con alto niveles de contribución, 1 representa poca contribución a la visión.
2. Acceso a recursos para su desarrollo en el corto plazo: debe evaluar qué tan accesibles son los recursos que requiere para mejorar la habilidad desde una perspectiva de corto plazo; esto por cuanto el seguimiento con el proceso de coaching se realiza en los próximos tres meses. **Escala**: 10 representa recursos accesibles de forma inmediata para la mejora; 1 representa recursos difíciles de conseguir en los próximos tres meses.
3. Influencia sobre el desarrollo de otras habilidades directivas: debe evaluar qué tanta es la correlación (que siempre existe en algún grado) entre la habilidad y otras a desarrollar; por ejemplo, trabajar en comunicación desde la empatía tiene un grado de influencia importante en procesos de influencia, negociación y conflicto. **Escala**: 10 representa alta correlación con otras habilidades a desarrollar para la visión; 1 representa baja correlación.
4. Interés personal en el desarrollo de la habilidad: debe evaluar qué tanto interés tiene usted en el desarrollo particular de la habilidad; este es un criterio de carácter meramente subjetivo, pero de valor dada la motivación requieren este tipo de procesos. **Escala**: 10 representa un alto nivel de interés, 1 representa un bajo nivel de interés.

| **Habilidad Directiva** | **Criterios de priorización** | **Coeficiente de priorización****[(A)x(B+C)]+D** | Comentarios(sección exclusiva del coach durante la revisión del plan) |
| --- | --- | --- | --- |
| **A** | **B** | **C** | **D** |
| **Relevancia para el cumplimiento de la visión profesional** | **Acceso a recursos para su desarrollo en el corto plazo (3 ms)** | **Correlación con** **otras habilidades directivas** | **Interés personal en el desarrollo de la habilidad** |
| Liderazgo |  |  |  |  |  |  |
| Comunicación |  |  |  |  |  |  |
| Negociación, conflicto e influencia |  |  |  |  |  |  |
| Trabajo en equipo |  |  |  |  |  |  |
| Motivación de otros |  |  |  |  |  |  |
| Delegación |  |  |  |  |  |  |
| Desarrollo de otros |  |  |  |  |  |  |

1. **Sección C. Plan de acciones de fortalecimiento de habilidades.**

En esta sección usted desarrollará el plan de acciones para dos de las habilidades diagnosticadas en la Sección A. La elección de las mismas debe estar apalancada en el proceso de priorización de la Sección B, en el cual, aquellas calificadas con los valores más altos son las más relevantes a trabajar en el proceso de coaching que tiene una duración de 3 meses.

Algunas recomendaciones y elementos clave para el desarrollo de esta sección:

* Para cada una de las habilidades debe plantear acciones integrales y complementarias. No se trata solamente de plantear “leer libros” o “ver videos”. Debe haber un desarrollo elaborado de las acciones y un sentido de aplicación práctica de las mismas. Tome en cuenta que una competencia o habilidad se desarrolla 10% por medio de la adquisición de nuevo conocimiento (por ejemplo: cursos, lecturas, videos, películas, charlas, seminarios, etc.); 20% por medio de procesos de acompañamiento y guía (por ejemplo: el coaching que le brindará UCI, otras personas a quienes usted pueda pedirles recomendaciones o guía durante el proceso de desarrollo, personas con las que usted pueda dialogar sobre sus avances o soluciones, etc.); 70% por medio de la aplicación práctica de los conocimientos y las recomendaciones de los dos elementos previos (aplicando técnicas en una reunión o con un colega, trabajando los mecanismos estudiados con su equipo de trabajo, etc.). A nivel del plan de acciones, debe proponer al menos una acción en cada uno de estos componentes.
* Cuando proponga una lectura, un video o alguna charla, debe ser específico. El plan de acciones debe ser detallado y concreto, de manera que sirva como su guía de implementación. En las actividades de conocimiento siempre proponga un uso para las mismas; si va a ver un video TED pregúntese ¿qué hará con ello o qué acciones debería motivar el video posterior a su estudio?
* Sea detallista con los recursos. Contemple todo aquello que va a requerir a nivel económico, de tiempo y de apoyo de otras personas de su entorno.
* Asegure que los resultados son concretos y claros. El efecto de las acciones debe ser medible y/o verificable en primera instancia por usted y en segunda por su coach, de manera que entre ambos puedan encontrar vías para ajustar, profundizar y mejorar la propuesta de acciones a lo largo del proceso de coaching sobre la base de los resultados que se van materializando. Si sus indicadores no son medibles, no será posible dar seguimiento a su progreso y se dificultará un coaching efectivo. Recuerde: debe proponer indicadores de impacto, no sólo de avance. Por ejemplo: no es suficiente un indicador de cantidad de reuniones con colaboradores (eso es un indicador de avance, válido pero insuficiente para medir la totalidad del resultado); se requeriría uno de impacto o efecto: nivel de satisfacción de los colaboradores con los procesos continuos de feedback.

| **Habilidad Directiva** **(según priorización realizada)** | **Acciones de desarrollo** **(deben establecerse para un horizonte de máximo 3 meses, que es la duración del período de coaching UCI)** | **Recursos para el desarrollo** **(deben ser congruentes con las acciones y cubrir el 100% de éstas)** | **Resultados (medición)** | Comentarios(sección exclusiva del coach durante la revisión del plan) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Detalle de acciones (enumere de forma clara)** | **Detalle de hitos clave asociados a acciones** | **¿Cuál es el efecto esperado de la implementación de las acciones?** | **Indicador (es) de impacto** **(que permita evidenciar el logro del efecto esperado)** | **Evolución esperada del indicador** **(para el proceso de coaching)** |
| Habilidad 1 | Conocimiento1.2.3. |  |  |  |  | Base (punto de partida)DATOPrimer mesDATOSegundo mesDATOTercer mesDATO |  |
| Acompañamiento1.2.3. |  |  |
| Experiencia y vivencias1.2.3. |  |  |
| Habilidad 2 | Conocimiento1.2.3. |  |  |  |  | Base (punto de partida)DATOPrimer mesDATOSegundo mesDATOTercer mesDATO |  |
| Acompañamiento1.2.3. |  |  |
| Experiencia y vivencias1.2.3. |  |  |

**Rúbrica de calificación**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Sección** | **Elemento** | **Se calificará…** | **Valor** |
| 1. Identificación de habilidades
 | * Análisis de habilidades
 | Que se haya realizado el análisis completo de las 7 habilidades propuestas para este plan de desarrollo. | 2 puntos |
| * Descripción situación actual
 | Que la situación actual esté explicada de forma clara; esto es que se comprenda qué es lo que ocurre y cuál es la mejora o área a compensar que se está proponiendo. Debe ser congruente con la habilidad como tal, las pruebas realizadas y la visión profesional. | 3 puntos |
| * Descripción de expectativa
 | Que la expectativa esté explicada de forma clara; esto es que se comprenda a dónde se quiere llegar o cómo sería el ideal en caso de contar con el desarrollo pleno de la habilidad. Debe ser congruente con la situación actual y los elementos que la sustentan. | 3 puntos |
| * Fortalezas y fortalezas excedidas
 | Que las fortalezas y fortalezas excedidas sean aplicables a la brecha entre situación actual y expectativa; que las mismas efectivamente potencien un cambio en caso de ser aplicadas o moderadas. | 2 puntos |
| 1. Priorización de habilidades
 | * Ejercicio de priorización
 | Que se haya realizado la priorización completa de todas las habilidades identificadas y analizadas. El ejercicio permite elegir las habilidades más relevantes y factibles en el corto plazo para la visión propuesta. | 1 punto |
| * Aplicación de la fórmula de priorización
 | Que se aplique correctamente la fórmula propuesta. | 1 punto |
| 1. Plan de acciones
 | * Establecimiento de acciones
 | Que las acciones sean completas, diversas, detalladas e integradas entre sí; debe haber un balance entre conocimiento, acompañamiento y vivencias prácticas en la propuesta realizada. Las acciones deben mostrar investigación por parte del estudiante, siendo claras y detalladas; no deben ser genéricas o idealistas; deben constituir un plan listo para la ejecución. Tienen que facilitar el cierre de la brecha entre situación actual y expectativa, en alineamiento con el marco estratégico planteado. | 4 puntos |
| * Establecimiento de recursos
 | Que los recursos sustenten la totalidad de las acciones propuestas; deben ser integrales y estar completamente claros para la puesta en marcha del plan. | 4 puntos |
| * Establecimiento de resultados
 | Que los resultados establezcan claramente los logros en función de la brecha que se quiere cerrar. Estos resultados deben ser medibles y de impacto (no sólo de avance). La evolución del indicador debe ser retadora pero factible y en todo caso, verificable o medible. | 4 puntos |
| General | * Redacción y ortografía
 | Que la redacción facilite la comprensión de las ideas, cumpla con las normas de sintaxis y no haya errores de digitación u ortografía. | 1 punto |
| **TOTAL** | **25%** |