

Piense en grande sobre su desarrollo

Herramienta de planificación de desarrollo



La planificación de desarrollo en Escondida está diseñada en torno al modelo de iGROW: una herramienta simple que le permite tener una conversación estructurada y enfocada sobre desarrollo con su líder.

1 Encontrar su inspiración

Los mejores resultados se obtienen cuando el desarrollo y el crecimiento están conectados con sus objetivos y su forma de entender dichos conceptos. Comience a planificar su desarrollo respondiendo las siguientes preguntas. Use la **evaluación de valores, intereses y objetivos** (Values, Interests, Purpose, VIP) para obtener ayuda con esta actividad.

Valores

- ¿Cuáles son mis valores personales?
- ¿Cómo guían mis decisiones/elecciones en el trabajo?

Intereses laborales

- ¿Qué aspectos de mi trabajo disfruto?
- ¿Qué entorno laboral necesito para dar lo mejor de mí?

Declaración de objetivos

En función de sus valores e intereses, escriba una oración simple que resuma sus objetivos

2 Definir sus metas profesionales

¿Cuál es el próximo paso de su carrera? Establecer metas profesionales dentro de un marco temporal lo ayudará a analizar el desarrollo de forma focalizada con su líder para poder abordar cuestiones como su puesto actual, las oportunidades de crecimiento y el apoyo que necesita para alcanzar el éxito. Tras establecer sus objetivos, recuerde tener en cuenta el entorno actual en el que trabajamos, la forma en que está cambiando y cómo será en el futuro. Para ayudarlo a identificar capacidades que debe desarrollar para su futuro, consulte la [Hoja de recomendaciones sobre Cómo utilizar las capacidades para apoyar su planificación de desarrollo](#). ¡Conéctelos con su inspiración!

Meta profesional a mediano plazo

- ¿Qué estoy tratando de lograr en los próximos 1 a 2 años?
- ¿Qué metas o intereses estoy intentando lograr fuera del trabajo?
- ¿Cuáles son las habilidades/capacidades que necesito desarrollar ahora?

P. ej. Quiero desarrollar capacidades de liderar equipos virtuales para ser más eficiente y estar mejor preparado para lidiar con una fuerza laboral variada.

Meta profesional a largo plazo

- ¿Qué estoy tratando de lograr en los próximos 3 a 5 años?
- ¿Cómo mi meta a mediano plazo sirve de apoyo para mi meta a largo plazo?
- ¿Cuáles son las habilidades/capacidades que necesito desarrollar en el futuro?

P. ej. Quiero contar con un abanico de habilidades útiles para estar preparado de cara a un futuro más digitalizado y automatizado.

3 Evaluar su realidad

Ahora que ya identificó sus metas y verificó que estén en línea con aquello que lo inspira, es hora de evaluar en qué punto se encuentra. Esta etapa se trata de saber en qué punto de su carrera se encuentra y las habilidades que necesita para lograr sus metas. Identifique las **tres habilidades más importantes** que tiene que desarrollar ahora (tanto en el ámbito profesional como técnico) para alcanzar sus metas. Consulte la [Hoja de recomendaciones sobre Cómo utilizar las capacidades para apoyar su planificación de desarrollo](#) para explorar las capacidades requeridas para su rol actual y su posible rol futuro.

Mi realidad

- ¿Cuáles son mis fortalezas y oportunidades de mejora? Pregúntese “¿Qué hago bien?” y “¿Qué podría mejorar?”.
- Solicite a su líder, a su equipo o a sus colegas que le den su opinión sobre lo que hace y la forma en que lo hace.
- Comparta sus aspiraciones e ideas con su líder y pregúntele si tiene una opinión distinta a la suya o alguna sugerencia sobre algún aspecto que tenga que desarrollar para lograr sus metas.

4

Explorar y priorizar sus opciones

Ahora que sabe dónde está, a dónde quiere ir y qué necesita para alcanzar su meta, es hora de **explorar opciones para el desarrollo**. La rueda del Aprendizaje en el Trabajo promueve el aprovechamiento de lo que lo rodea en el trabajo e incorpora el aprendizaje a su rutina mediante Experiencia, Exposición y Educación. Trabaje con su líder para enumerar y priorizar las opciones que abordarán sus áreas clave de desarrollo. Puede usar el marco de aprendizaje en el trabajo como guía.

A la hora de evaluar la calidad de las oportunidades de aprendizaje, compruebe que:

- exploten al máximo sus habilidades;
- desafíen su forma actual de pensar;
- incluyan una red de apoyo.

Para obtener ayuda con esta actividad, [Hoja de trabajo de Identificación y evaluación de oportunidades.](#)



Experiencia	Exposición	Educación

5

Decidir el camino a seguir

¿Cuál es el plan? Es hora de trabajar con su líder para volcar todo lo anterior en el formato de metas SMART. Use la siguiente tabla para anotar las 2 a 3 metas de desarrollo que definió con su líder. Para obtener ayuda con esta actividad, use la [Hoja de sugerencias sobre las metas SMART](#).

Ejemplo de metas

- Desarrollar destrezas de comunicación para poder explicar claramente expectativas e instrucciones de trabajo.
- Tener la oportunidad de exponerse al proyecto de automatización para generar conciencia sobre cómo está cambiando el trabajo.
- Desarrollar las destrezas de liderazgo del personal mediante la conducción y gestión del equipo de un proyecto que trabaja en una iniciativa de mejora continua.

Sus metas de desarrollo

Meta	
Meta	
Meta	

6

Implementar y realizar un seguimiento

¡Felicitaciones! El paso final es analizar el plan con su líder e ingresar sus Metas de Desarrollo en el People System.

Durante esta conversación, haga lo siguiente:

- Pida opiniones y comentarios.
- Hable sobre el apoyo que necesita para alcanzar sus metas.

- Elabore un cronograma para analizar su progreso en el futuro.
- Por último, ingrese sus metas de desarrollo y mida el progreso en el People System.