



Creación Planes Individuales de Desarrollo

Crea, mide y desarrolla con Buk

Lo que veremos hoy

01. **Presentación**

- Lo que veremos hoy
- Conócenos
- Conozcámonos

02. **Planes Individuales de Desarrollo**

- ¿Qué es un PDI?
- Beneficios
- Ciclo de Gestión
- Importancia e impacto Organizacional
- Metodologías para su Creación

03. **Cómo configurar tu módulo Buk**

- Cómo crear un Periodo de Objetivos
- Cómo crear categorías de Objetivos
- Configuración Necesaria para Creación de PDI

04. **Recomendaciones**

- ¿Cómo realizar seguimiento efectivo?
- Otras Recomendaciones
- ¿Qué te llevas del espacio?
- Cierre



Luis Bedoya

Customer Education
Specialist

Conozcámonos

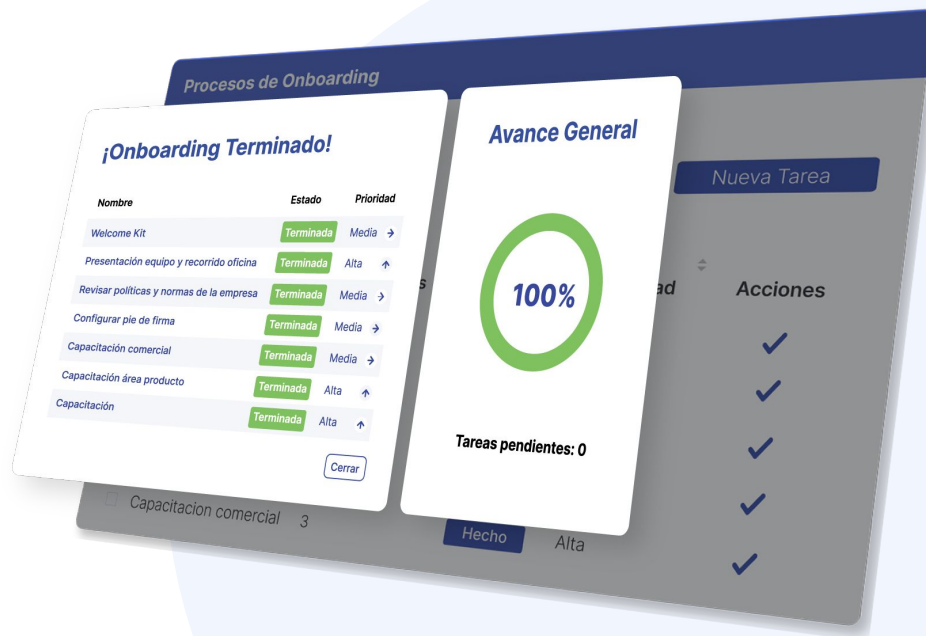
Resolvamos dos o tres preguntas para comenzar...



¿Qué es un Plan Individual de Desarrollo (PDI)?

Un **Plan de Desarrollo Individual (PDI)** es una hoja de ruta personalizada que define las **acciones concretas** que un colaborador llevará a cabo para cerrar brechas de **habilidades**, fortalecer **competencias** o prepararse para nuevas responsabilidades.

Este plan es co-construido entre el colaborador y su líder, con acompañamiento del área de Talento Humano, y busca impulsar el crecimiento profesional de forma estructurada, alineada a los **objetivos** del negocio.



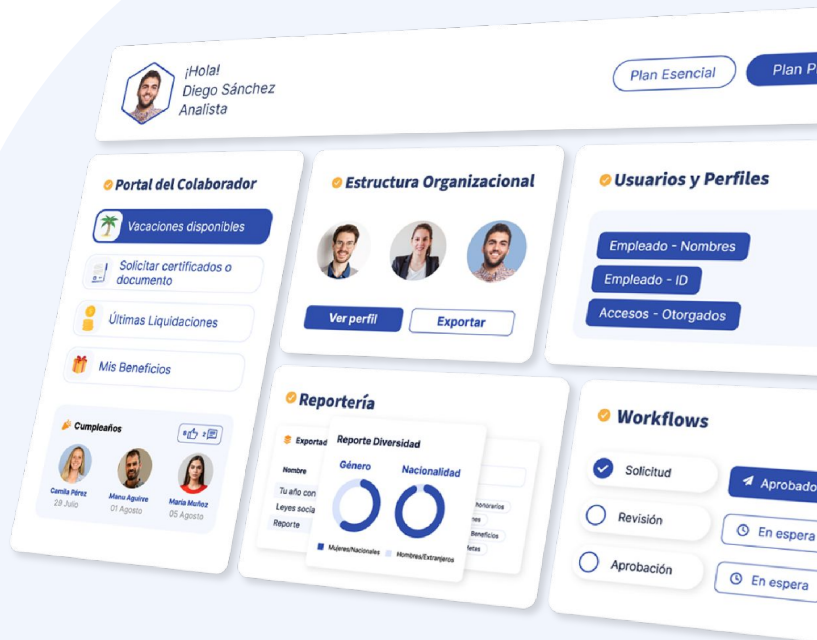
¿Cuáles son los beneficios de estructurar PDI?

Para la Organización

- ★ Desarrolla talento de forma estratégica y medible
- ★ Prepara sucesores y reduce riesgos de vacíos clave
- ★ Incrementa la competitividad del equipo
- ★ Fomenta cultura de aprendizaje continuo

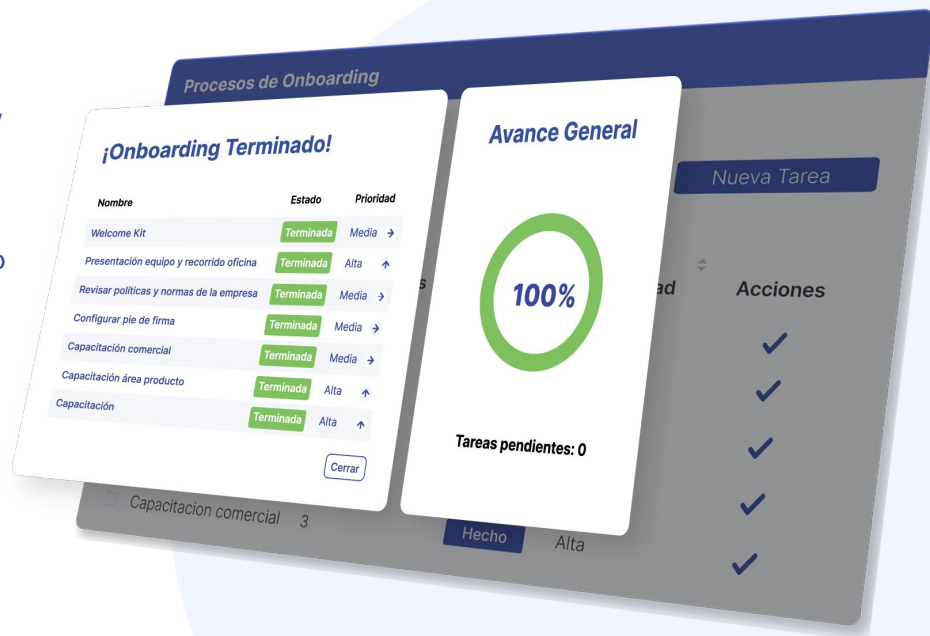
Para el Colaborador

- ★ Claridad sobre su camino de desarrollo
- ★ Mayor motivación y compromiso
- ★ Oportunidades reales de crecimiento
- ★ Autoconocimiento y gestión de su carrera



¿Cómo es el ciclo de un PDI?

- **Identificación:** análisis de brechas y necesidades
- **Planificación:** definición de objetivos, acciones y responsables
- **Ejecución:** implementación de actividades de desarrollo
- **Seguimiento:** retroalimentación y ajustes
- **Evaluación:** análisis del impacto y cierre del plan



¿Cuáles su Importancia e impacto en la organización?



1. Desarrolla el talento con enfoque estratégico:

Los PDI alinean el desarrollo individual con los objetivos de la organización, asegurando que las personas crezcan en las áreas que el negocio realmente necesita.



2. Mejora el compromiso y la retención:

Los colaboradores que perciben oportunidades de crecimiento tienen mayor sentido de pertenencia y motivación, lo que disminuye la rotación.



3. Identifica y prepara futuros líderes:

A través del PDI, es posible fortalecer habilidades críticas, preparar al talento para futuras posiciones clave y apoyar la gestión del plan de sucesión.



4. Fomenta una cultura de aprendizaje continuo:

Al contar con planes activos de desarrollo, se estimula una mentalidad de mejora constante y aprendizaje proactivo.

Metodologías para la creación de PDI



1. Modelo basado en brechas de desempeño:

- A partir de resultados de ED y Feedback
- Identificación de Competencias
- Definición de acciones para cerrar brechas



2. Enfoque 70-20-10 (aprendizaje efectivo):

- 70% aprendizaje experiencial
- 20% aprendizaje social
- 10% aprendizaje formal



3. SMART goals en los planes:

Las metas deben ser Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Tiempo definido.



4. Metodología GROW

- Goal (Meta)
- Reality (Situación actual)
- Options (Opciones de desarrollo)
- Will (Plan de acción)

Metodología 70-20-10

70% Aprendizaje experiencial – "Aprender haciendo"

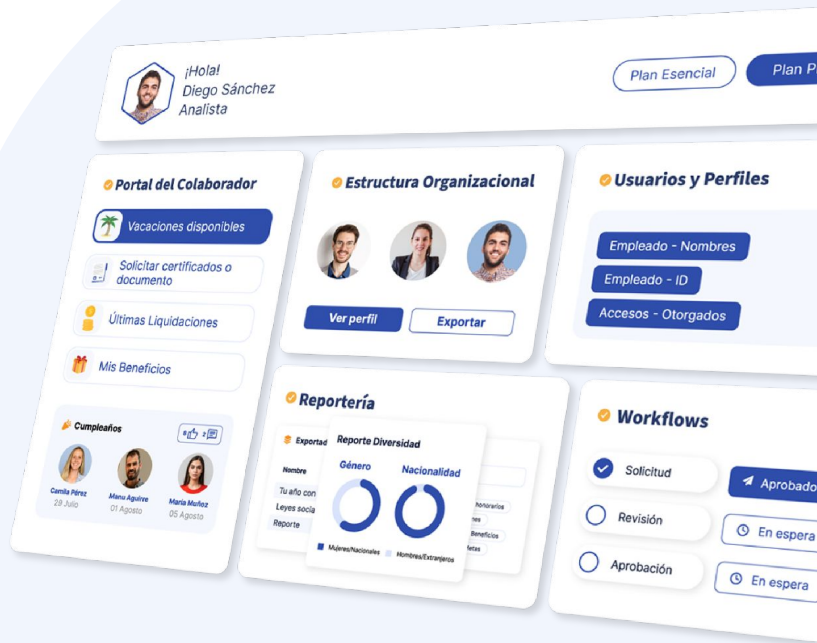
- ★ Participación en un proyecto estratégico o inter área
- ★ Asignación temporal a un rol diferente (job rotation)
- ★ Liderar una iniciativa o reunión importante
- ★ Tomar decisiones con mayor autonomía
- ★ Resolver una problemática compleja del área

20% Aprendizaje social – "Aprender de otros"

- ★ Sesiones de mentoría con un líder o experto interno
- ★ Feedback estructurado después de un proyecto.
- ★ Participación en comunidades de práctica o redes de aprendizaje
- ★ Observación directa (shadowing) a un colega más experimentado
- ★ Coaching individual (interno o externo)

10% Aprendizaje formal – "Aprender con estructura"

- ★ Curso en línea o presencial sobre habilidades técnicas o blandas
- ★ Talleres internos de la empresa
- ★ Certificaciones profesionales
- ★ Lecturas recomendadas con reflexión posterior
- ★ Videos o webinars temáticos



Recomendaciones para la metodología 70-20-10



Asegúrate de que el reto esté relacionado con la brecha o meta del plan.



Define claramente el objetivo, tiempo estimado y criterios de éxito.



Define con quién se tendrá la interacción, con qué frecuencia y para qué objetivo.



Selecciona recursos que estén alineados al objetivo del PDI y al nivel del colaborador.



Motiva a que el aprendizaje formal tenga una aplicación posterior



¿Como configurar todo esto en Buk?

Vamos a la plataforma...



Recomendaciones finales para la metodología 70-20-10



No lo veas como una fórmula rígida.



Fomenta la autoevaluación y la reflexión.



Apoya al líder como facilitador.



Hazlo visible en la plataforma.

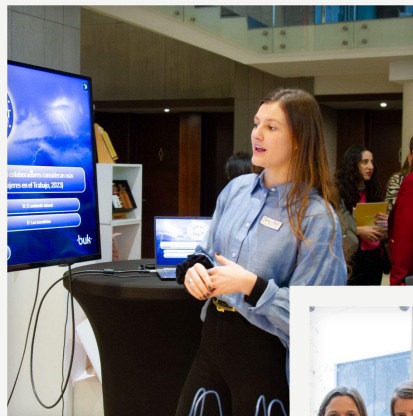


Evalúa resultados, no solo cumplimiento.



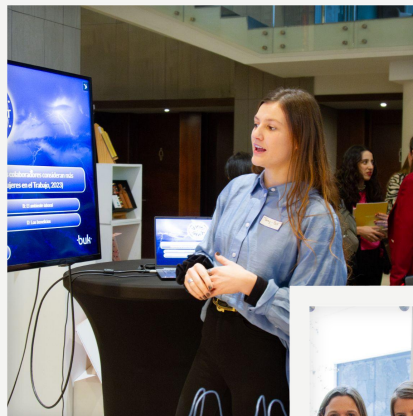
Recomendaciones para el equipo de Talento Humano

- Alinea los PDI con la estrategia organizacional
 - Define competencias críticas para el negocio y asegúrate de que los planes individuales respondan a esas necesidades.
 - Vincula los PDI con planes de carrera, gestión del talento clave y programas de sucesión.
- Basa los PDI en información objetiva
 - Utiliza los resultados de evaluaciones de desempeño, feedback 360°, assessment center u otras fuentes confiables para identificar brechas reales.
 - Evita basar el desarrollo únicamente en percepciones o intereses personales desvinculados del rol.
- Involucra al líder directo
 - El líder debe ser parte activa en la construcción y seguimiento del PDI: propone acciones, guía, da retroalimentación y habilita oportunidades.
 - Ofrece capacitaciones o guías a líderes para que sepan cómo acompañar el desarrollo de su equipo.



Recomendaciones para el equipo de Talento Humano

- Haz seguimiento periódico y flexible
 - Programa revisiones regulares para evaluar avances, identificar obstáculos y hacer ajustes.
 - Si una acción ya no aplica o surgió una mejor oportunidad de desarrollo, adapta el plan.
- Evalúa el impacto, no solo el cumplimiento
 - No basta con “cumplir” el plan; es importante medir si hubo un cambio positivo en el desempeño, actitud o resultados.
- Crea una cultura que valore el desarrollo
 - Comunica la importancia de los PDI como parte de la propuesta de valor para el talento.
 - Reconoce públicamente a quienes cumplen sus planes o se destacan por su evolución.





**“No desarrolles a las personas para los puestos que tienen,
sino para el potencial que pueden alcanzar.”
— John C. Maxwell**



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de
Personas