

DESARROLLO PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN



¿DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PARA QUÉ? UN ENFOQUE INTEGRADO

Desde **SUMADOS**, reconocemos que la **formación continua es esencial**, pero sostenemos que su máximo valor se alcanza cuando se enmarca dentro de un **Plan de Desarrollo Profesional (PDP) individualizado y continuo** para cada persona trabajadora. En un entorno tan dinámico como el de las telecomunicaciones, es fundamental que nuestros equipos no solo adquieran habilidades puntuales, sino que tengan **una hoja de ruta clara para su crecimiento**.

Por ello, proponemos un enfoque donde la **capacitación personalizada** sea una herramienta clave, que **responda directamente a los objetivos definidos en el PDP de cada persona trabajadora**. El fin último es **potenciar su desarrollo profesional de manera estructurada** y asegurar que su **contribución al crecimiento de la empresa** sea sostenible y alineada con sus aspiraciones y las necesidades del negocio. Consideramos este enfoque dual (Desarrollo + Capacitación) como una **inversión estratégica fundamental**.

Subrayamos la necesidad de este enfoque integrado para superar las limitaciones actuales.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL: DESCONEXIÓN ENTRE OFERTA FORMATIVA Y DESARROLLO REAL

La oferta formativa, aunque existente, a menudo opera de forma aislada, generando desafíos:

- **Falta de Hoja de Ruta Individual:** Las personas trabajadoras carecen de un PDP formalizado que guíe sus elecciones formativas.
- **Dificultad para Alinear Intereses:** Sin un PDP claro, es difícil para la persona trabajadora, su responsable y RRHH consensuar las prioridades formativas que beneficien tanto al individuo como a la empresa.
- **Problemas Persistentes:** (Mantener los puntos anteriores sobre falta de tiempo, genericidad, baja transferencia, sobrecarga informativa, necesidad de orientación y desmotivación, que se ven exacerbados por la falta de un marco de desarrollo claro).
- **Rol del “Business Partner” (BP) / Asesor:** La formación es genérica para todas las personas trabajadoras, en lugar de buscar los potenciales para guiar el desarrollo. Esta figura a veces es desconocida.
- **Rol del Profesor/a Colaborador:** El profesor/a colaborador debe desempeñar el papel de un coach, guiando a las personas trabajadoras a lo largo del proceso de formación. Su objetivo es asegurar que los conocimientos y habilidades adquiridos sean no solo relevantes, sino directamente aplicables en su entorno laboral. Además, debe ayudar a las personas participantes a integrar lo aprendido en su plan de desarrollo profesional, apoyándolas en el establecimiento de metas claras y en la implementación de estrategias para su crecimiento continuo.

PILARES DE NUESTRA PROPUESTA: UN MODELO INTEGRADO DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

Proponemos un modelo basado en los siguientes pilares interconectados:

PILAR 1: EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL (PDP) COMO BRÚJULA

- **Acción Clave:** Establecer un proceso formal y periódico para la **creación conjunta (persona trabajadora, responsable directo, con el apoyo del Asesor/Orientador (BP, Profesor/a Colaborador)) de un Plan de Desarrollo Profesional (PDP)**. Este PDP debe:
 - Identificar las **aspiraciones de carrera** de la persona trabajadora a corto y medio plazo dentro de la empresa.
 - Evaluar las **competencias actuales** y definir las **necesidades de desarrollo (skill gaps)** para alcanzar esos objetivos y/o mejorar el desempeño en el rol actual/futuro.
 - Establecer **objetivos de desarrollo claros y medibles**.
 - **Resultado Esperado:** Cada persona trabajadora contará con un **PDP personalizado y vivo**, que servirá como **guía fundamental** para todas las acciones de desarrollo y capacitación posteriores.

PILAR 2: CAPACITACIÓN ESPECÍFICA Y ADAPTADA, IMPULSADA POR EL PDP

- **Acción Clave:** Utilizar el PDP como **principal input** para identificar y priorizar las necesidades de capacitación. Realizar un **análisis detallado** (talleres, entrevistas) por grupos con PDPs similares para identificar necesidades comunes y diseñar soluciones formativas eficientes.
- **Resultado Esperado:** Programas de **capacitación (cursos, talleres, mentoring, etc.) diseñados para cerrar las brechas de habilidades identificadas en los PDPs**, alineados con las funciones, intereses y trayectoria deseada de la persona trabajadora, y enfocados en **casos de uso reales** de la empresa.

PILAR 3: DISEÑO CONSENSUADO Y ORIENTADO A LA APLICACIÓN PRÁCTICA

- **Acción Clave:** El diseño de las acciones formativas específicas será consensuado (persona trabajadora, responsable, Asesor/Orientador), asegurando su **relevancia directa para el PDP** y los objetivos organizacionales. Se priorizarán metodologías que aseguren la **transferencia efectiva** al puesto de trabajo (proyectos prácticos, seguimiento post-formación).
- **Resultado Esperado:** Contenidos y métodos formativos que maximicen el aprendizaje aplicable y el impacto en el desarrollo definido en el PDP.

PILAR 4: EL ROL CLAVE DEL ASESOR/ ORIENTADOR DE DESARROLLO PROFESIONAL (BP Y PROFESOR/A COLABORADOR)

- **Acción Clave:** Potenciar o crear una figura accesible cuya función principal sea **facilitar el proceso completo del PDP**: desde su creación y revisión periódica hasta la **identificación de las acciones formativas más adecuadas** (dentro o fuera de la oferta estándar) para alcanzar los objetivos del plan. Actuará como **guía** en el itinerario de desarrollo.
- **Resultado Esperado:** Persona trabajadora con **un apoyo activo y experto** para gestionar su desarrollo profesional y navegar las oportunidades de capacitación de forma estratégica.

PILAR 5: IMPLEMENTACIÓN FLEXIBLE Y EVALUACIÓN CENTRADA EN EL DESARROLLO.

- **Acción Clave:** Integrar tiempo y recursos para el desarrollo dentro de la planificación (cuando sea posible). Evaluar el éxito, no solo por cursos completados, sino por **el progreso real en los objetivos del PDP** y el impacto medible en el desempeño y la consecución de metas profesionales.
- **Resultado Esperado:** Un sistema que facilite el desarrollo continuo y demuestre su valor a través del crecimiento tangible de las personas trabajadoras.

BENEFICIOS ESPERADOS

Para la persona trabajadora:

- **Claridad y estructura** en su crecimiento profesional.
- Capacitación **altamente relevante** y alineada con sus metas.
- Mayor **motivación y compromiso** al ver un camino definido.
- Desarrollo de habilidades con un **propósito claro**.
- **Desarrollo** sobre su propia carrera.

Para la empresa:

- **Alineación estratégica** entre el desarrollo individual y los objetivos de negocio.
- **Optimización de la inversión** en capacitación.
- Desarrollo de **talento interno** para cubrir futuras necesidades
- Mayor **retención del talento** y compromiso.
- Mejora del **desempeño** y la capacidad de adaptación organizacional.

CONCLUSIÓN Y PRÓXIMOS PASOS

Proponemos pasar de un enfoque centrado únicamente en la oferta de formación a un modelo integral centrado en el desarrollo profesional, donde la capacitación es una herramienta estratégica clave guiada por un PDP claro y consensuado.

Desde **SUMADOS**, estamos listos para colaborar en la definición e implementación de este modelo integrado.

