DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Desarrollar a los colaboradores en el día a día

Módulo adaptativo | ~20 min

Solo el 15 % de los colaboradores dice que su mánager le ha ayudado a desarrollarse en los últimos seis meses, mientras que el 94 % se quedaría más tiempo en una organización que invierte en ello. El desarrollo ocurre en el día a día: este módulo lo aborda con cinco palancas, entre ellas el papel de curador en la era de la inteligencia artificial (IA), y cuatro renuncias exigentes para el mánager.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Detectar la necesidad de desarrollo en el momento en que aparece, mediante la observación y las preguntas abiertas.

02 Asumir el papel de curador y convertir la IA en una aliada: detectar las necesidades y recomendar el recurso adecuado.

03 Dar feedback en caliente, plantear tareas que supongan un reto y mantener conversaciones periódicas sobre la carrera.

04 Aceptar las cuatro renuncias del mánager que hace crecer a su equipo: la respuesta, la exclusividad, el control y su propia producción.

PÚBLICO DESTINATARIO

Responsables de equipo que quieren un equipo capaz de avanzar sin ellos y que buscan prácticas de desarrollo para el día a día.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1 **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.

2 **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.

3 **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.

4 **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.

5 **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Oportunidades de stretch (tareas de mayor alcance), inspiradas en el modelo 70-20-10 del Center for Creative Leadership (Morgan McCall)
- Método Afthonios de las 4 renuncias del mánager que hace crecer a sus colaboradores (dar la respuesta, ser el único recurso, el control, medir su valor por su producción)
- Mánager curador: concepto de gestión en la era de la inteligencia artificial (IA), que consiste en seleccionar y recomendar recursos en lugar de transmitirlos uno mismo
- Método Afthonios de las conversaciones de carrera periódicas

FUENTES Y REFERENCIAS

- LinkedIn, Workplace Learning Report 2025: el 15 % de los empleados afirma que su mánager los ha ayudado a construir un plan de carrera (-5 puntos frente a 2024)
- Gallup, «Employees Want a Lot More From Their Managers»: los colaboradores cuyo mánager mantiene reuniones periódicas tienen casi 3 veces más probabilidades de estar comprometidos
- McKinsey, «Stop wasting your most precious resource: Middle managers»: los responsables de equipo dedican menos de un tercio de su tiempo a la gestión del talento y de las personas
- Center for Creative Leadership (Morgan McCall), modelo 70-20-10, para las oportunidades de stretch

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 13 de octubre de 2026