DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Entrevista de desarrollo: más allá de la evaluación anual

Módulo adaptativo | ~20 min

El 58 % de los directivos considera que la evaluación anual clásica no genera ni compromiso ni rendimiento (Deloitte). Este módulo implanta lo que la sustituye: una cita de desarrollo preparada entre dos y desvinculada de la remuneración. Se dirige a ambas partes, quien la prepara y quien la dirige, y añade a los KPI y los OKR una matriz de apetencias que pone sobre la mesa lo que al colaborador le gusta hacer, no solo lo que hace bien.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Distinguir la entrevista de desarrollo de la evaluación anual y separarla del tema de la remuneración.

02 Preparar la entrevista entre dos, a partir de preguntas abiertas compartidas con al menos quince días de antelación.

03 Estructurar la conversación con los KPI, los OKR y la matriz de apetencias: placer, deseo, concesión, resistencia.

04 Llevar la conversación con una actitud de escucha, empezando por los éxitos y llegando a la calidad de la colaboración entre mánager y colaborador.

PÚBLICO DESTINATARIO

Colaboradores que quieren tomar las riendas de su desarrollo y mánagers que quieren dirigir esta entrevista como aliados de su progreso.

- **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

- OKR — Andy Grove (Intel), difundidos en Google por John Doerr.
- Escucha activa — Carl Rogers.
- Matriz de apetencias en 4 zonas (placer / deseo / concesión / resistencia) — consultora Partitio.
- Check-In / entrevista de desarrollo — inspirado en el modelo de Adobe.

FUENTES Y REFERENCIAS

- Deloitte — el 58 % de los directivos considera que la evaluación anual clásica no genera ni compromiso ni rendimiento
- Adobe — el sistema «Check-In» redujo la rotación voluntaria en torno a un 30 % y ahorró unas 80.000 horas de tiempo de los mánagers al año
- Google — popularización de los OKR (Objectives and Key Results)
- Deci & Ryan (2000) — autonomía, competencia y pertenencia en la motivación

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 13 de octubre de 2026