

¿Promocionas talento o preparas managers?

12 preguntas para evaluar cómo tu organización acompaña a los profesionales que asumen su primer equipo.

UN DIAGNÓSTICO PARA TOMAR DECISIONES

Evalúa cuatro aspectos clave: preparación del rol, herramientas de liderazgo, acompañamiento y seguimiento. Obtén una lectura orientativa y un plan de acción.

5 MINUTOS · 12 PREGUNTAS · 5 DECISIONES

La promoción es el inicio.

El verdadero reto es conseguir que el cambio de responsabilidad se convierta en un cambio de comportamiento.

DE EXPERTO A MANAGER

Un profesional puede destacar por su conocimiento técnico y, sin embargo, necesitar nuevas capacidades para delegar, dar feedback, priorizar y desarrollar a otras personas.

La pregunta para RR. HH. no es solo a quién promocionar, sino qué apoyo recibirá esa persona para tener éxito en su nuevo rol.

¿QUÉ VAMOS A EVALUAR?

01

Preparación de la transición

Claridad de expectativas y cambio de rol.

02

Herramientas para liderar

Delegación, feedback y conversaciones.

03

Acompañamiento

Apoyo del responsable y práctica real.

04

Seguimiento e impacto

Indicadores, refuerzo y aprendizaje.

Cómo responder: piensa en cómo funciona tu organización hoy, no en cómo te gustaría que funcionara. Elige una respuesta por pregunta y suma los puntos.

12 preguntas. 4 dimensiones.

Marca una opción en cada pregunta: 0 = No / nunca · 1 = A veces / parcialmente · 2 = Sí / de forma consistente.

PREPARACIÓN DE LA TRANSICIÓN

Antes de la promoción, ¿se explican claramente las nuevas responsabilidades y lo que la persona debe dejar de hacer?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿Existe una preparación específica para profesionales que asumen su primer equipo?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿El responsable directo acuerda expectativas y prioridades para los primeros 90 días?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

HERRAMIENTAS PARA LIDERAR

¿Los nuevos managers practican cómo delegar y realizar un seguimiento sin microgestionar?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿Reciben herramientas para dar feedback y mantener conversaciones difíciles?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿Aprenden a priorizar el trabajo del equipo y desarrollar su autonomía?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

ACOMPañAMIENTO EN EL PUESTO

¿Cada nuevo manager cuenta con un referente o responsable que acompaña su transición?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿Se trabajan situaciones reales de su día a día, además de contenidos teóricos?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿Hay espacios para revisar errores, resolver dudas y ajustar comportamientos?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

SEGUIMIENTO E IMPACTO

¿Se revisa el progreso del nuevo manager tras la formación o promoción?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿Se recoge feedback del equipo o del responsable sobre comportamientos observables?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿Se utilizan los resultados para mejorar el acompañamiento de futuras promociones?

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2

¿Qué nos dicen tus respuestas?

Suma tus 12 respuestas. La puntuación total puede ir de 0 a 24 puntos.

TU PUNTUACIÓN

____ / 24

0-8 puntos

Preparación poco estructurada

El apoyo depende en gran medida de cada responsable. Conviene establecer mínimos comunes para todas las promociones.

9-16 puntos

Preparación parcial

Existen buenas prácticas, pero no siempre se aplican de forma consistente. El reto es conectarlas y reforzarlas.

17-24 puntos

Preparación más sistemática

Hay una base sólida. La oportunidad está en medir mejor la aplicación y adaptar el apoyo a necesidades concretas.

Importante: esta herramienta es una guía de reflexión creada para identificar oportunidades de mejora. No es una escala psicométrica validada ni permite comparar organizaciones con garantías estadísticas.

5 decisiones para mejorar la transición.

No necesitas cambiarlo todo a la vez. Empieza por la dimensión con respuestas más bajas.

01 Definir el nuevo rol

Acordar qué se espera del manager y qué tareas debe dejar de asumir.

02 Preparar antes de promocionar

Introducir situaciones prácticas sobre delegación, feedback y prioridades.

03 Activar al responsable directo

Establecer conversaciones de acompañamiento durante los primeros 90 días.

04 Dar herramientas aplicables

Ofrecer guías, modelos y espacios de práctica vinculados al trabajo real.

05 Observar el cambio

Revisar comportamientos y resultados, no solo asistencia o satisfacción.

LA SIGUIENTE CONVERSACIÓN

¿Qué necesitarían nuestros próximos nuevos managers para empezar a liderar con mayor seguridad y efectividad?

FTM es el programa de ACHIEVER para acompañar el paso de experto a manager. Más información: achiever.es/first-time-manager/