

ENTRENADORES

Desarrollo de competencias que llega al desempeño

Un resumen de tres minutos, preparado para quien decide la inversión en desarrollo de talento.

Qué es

Práctica individual sobre una competencia, en ciclos cortos sostenidos en el tiempo. **Se construye sobre la realidad de cada organización**—sus competencias y sus situaciones críticas— y **funciona de manera muy personalizada**: cada colaborador recibe casos generados según sus propias características y brechas, una devolución hecha para él y su propia ruta de desarrollo.

Qué no es

Un curso, un e-learning de contenidos ni una evaluación de desempeño. Tampoco un banco de casos genéricos: nadie entrena con situaciones ajenas a su trabajo.

EL PROBLEMA

Las organizaciones invierten de manera sostenida en capacitación, pero rara vez pueden mostrar que cambió la conducta en el trabajo. El contenido se entiende en el aula; lo que no ocurre es su aplicación cuando la persona vuelve a decidir bajo presión. El entrenador trabaja precisamente ahí: la práctica ocurre en el mismo espacio de trabajo y bajo los mismos incentivos laborales.

CÓMO FUNCIONA

01 Caso situacional Construido sobre la realidad de la organización y las brechas de la persona.	02 Respuesta Elige entre alternativas donde cada una tiene una ventaja y un costo.	03 Análisis Se cruza la respuesta con su perfil y el contexto real.	04 Retroalimentación Ordena cómo decidió y termina en un plan de acción.	05 Registro El plan se vuelve el criterio del ciclo siguiente, con más exigencia.
---	---	--	---	--

QUÉ PIDE A CADA ACTOR

Quién	Qué hace	Tiempo
Colaborador	Resuelve casos en el espacio de su empresa dentro de r-manager.io y recibe su devolución.	Pocos minutos por semana
Jefe directo	Recibe por correo los tipos de actividades del área que puede derivar a su colaborador, y al cierre reporta si el desafío se cumplió.	Sin tareas nuevas: usa el flujo de trabajo existente
Área de talento	Recibe los reportes individuales de cada participante.	Revisión de reportes

QUÉ RECIBE LA DIRECCIÓN

- Un reporte individual por participante:** competencia demostrada, puntos ciegos, cada componente puntuado y un plan de desarrollo.
- Cumplimiento de desafíos validado por el jefe directo.** El dato no lo entrega el proveedor ni el propio colaborador: lo reporta un tercero, sobre trabajo real.
- Historial y progreso de cada persona** a lo largo de los ciclos, cada una con su propia ruta.

TRES PREGUNTAS FRECUENTES DE LA DIRECCIÓN

“Va a distraer el tiempo de nuestro personal clave.”

Toma pocos minutos por semana y se ejercita con actividades que el área ya tiene: no se crean tareas nuevas ni se saca a nadie de su puesto. El entrenamiento es automático y no requiere facilitador.

“Las capacitaciones tienen bajo retorno.”

Aquí no hay aula: la práctica ocurre en el trabajo real. Cada plan de acción se vuelve el criterio con el que se evalúa el ciclo siguiente, y la exigencia sube a medida que mejora el desempeño.

“No se puede ver el efecto.”

Cada participante tiene un reporte individual y un historial de progreso, y el cumplimiento de los desafíos lo reporta su jefe directo, no el proveedor ni el propio colaborador.

ASÍ SE VE UNA DEVOLUCIÓN



Extracto real del reporte que recibe un participante al cerrar un entrenador de Coordinación interinstitucional bajo crisis.

COMPETENCIAS DISPONIBLES

Pensamiento sistémico · Intuición directiva · Gestión de stakeholders políticos · Coordinación interinstitucional bajo crisis · Gestión de la presión política y mediática · Negociación intraorganizacional. Además, se construyen entrenadores a medida sobre las competencias que la organización necesite.

IMPLEMENTACIÓN E INVERSIÓN

Implementación

Seis etapas: levantamiento de competencias, situaciones tipo, diseño, testeo interno, piloto y puesta en marcha. **De dos semanas para una competencia a tres meses para un grupo mayor.** La organización aporta sus competencias —o se definen juntos— y su organigrama.

Inversión

Dos componentes: una customización inicial junto a la organización y, a partir de ahí, el uso. **En cobertura y profundidad equivalentes, siempre por debajo del costo de contratar una capacitación.**

QUIÉN ESTÁ DETRÁS

R-Manager está compuesto por un equipo profesional con amplia experiencia en desarrollo de sistemas de UX de alto nivel, formación de directivos en universidades de prestigio, diseño de programas y procesos de desarrollo de capital humano, psicología del aprendizaje y consultoría. Todo lo que desarrolla es materia permanente de investigación. Complementa y potencia los procesos de recursos humanos; no los sustituye.

Una demo se entiende mejor que una explicación. Escríbanos a alex@r-manager.io