PRIMEROS 100 DÍAS

Programa de Transición y Acompañamiento para Nuevas Jefaturas

«Un ascenso cambia el puesto. Una buena preparación transforma la manera de liderar.»

Lic. Steven Morales
Psicólogo Organizacional

Conozca mi espacio profesional
www.psicologoorganizacional.com

1. El momento que cambia todo

Ser promovido es un reconocimiento. Aprender a liderar es una transición.

Cuando un colaborador asume por primera vez una posición de liderazgo, cambia mucho más que su puesto. Ahora debe tomar decisiones, dar retroalimentación, delegar responsabilidades, gestionar conflictos, conversar con personas que antes eran sus compañeros y alcanzar resultados a través de otros.

La organización ya identificó su potencial. El siguiente paso es acompañarlo para que ese potencial también se traduzca en liderazgo.

2. ¿Por qué Primeros 100 Días?

El conocimiento técnico que llevó a una persona a destacar no siempre es el mismo que necesitará para liderar un equipo. PRIMEROS 100 DÍAS nace para acompañar esa transición. No se trata únicamente de enseñar conceptos de liderazgo, sino de ayudar a las nuevas jefaturas a enfrentar situaciones que probablemente vivirán desde sus primeras semanas.

- ¿Cómo lidero a quienes hasta ayer eran mis compañeros?
- ¿Cómo corrijo sin deteriorar la relación?
- ¿Cómo delego sin sentir que pierdo el control?
- ¿Cómo gestiono a una persona con más experiencia que yo?
- ¿Cómo encuentro mi propia identidad como líder?

3. Una experiencia diferente

El programa integra cinco componentes:

- Formación: herramientas prácticas para gestionar personas.
- Casos reales: análisis de situaciones habituales en nuevas jefaturas.
- Laboratorio de Casos de Liderazgo™: espacio confidencial de aprendizaje aplicado.
- Acompañamiento: seguimiento durante el proceso de transición.
- Plan de desarrollo: identificación de fortalezas y oportunidades para construir un estilo propio de liderazgo.

4. ¿Qué trabajamos?

De compañero a líder

Gestionar el cambio de relación con antiguos compañeros.

Construyendo mi identidad como jefe

Encontrar un estilo propio de liderazgo.

Delegar y generar responsabilidad
Aprender a dirigir sin querer hacerlo todo.

Conversaciones que un líder no puede evitar
Retroalimentación, corrección y conversaciones difíciles.

Gestión de conflictos
Abordar diferencias antes de que se conviertan en problemas mayores.

Liderar personas con diferentes perfiles
Comprender que no todas las personas requieren el mismo estilo de dirección.

Gestionar hacia arriba y hacia abajo
Equilibrar expectativas de la organización y necesidades del equipo.

Mi plan como líder
Convertir el aprendizaje en acciones concretas.

5. Laboratorio de Casos de Liderazgo™

«Los desafíos del liderazgo no siempre aparecen en un manual. Aparecen cuando hay que tomar una decisión.»

El Laboratorio convierte situaciones reales, debidamente anonimizadas, en oportunidades de aprendizaje. Los participantes analizan casos, exploran alternativas, desarrollan criterio y establecen acciones aplicables a sus equipos.

El enfoque combina aproximadamente formación, análisis de casos y acompañamiento práctico, adaptándose a las necesidades de cada grupo.

6. Modalidad

100 % virtual y adaptable
Diseñado para organizaciones y profesionales de diferentes países. No requiere que cada participante disponga de una computadora individual.

- Sesiones grupales en vivo: la empresa puede reunir a varios participantes en una sala con una sola computadora y pantalla.
- Participación individual: conexión desde computadora, tablet o teléfono móvil, desde el trabajo o el hogar.
- Materiales digitales: guías y recursos accesibles desde dispositivos móviles.
- Modalidad corporativa: grupo exclusivo para una organización.

- Modalidad multiorganización: participantes de distintas empresas y países en una misma cohorte.

En la etapa inicial, el programa puede operar mediante herramientas de videoconferencia, formularios digitales y materiales PDF, sin exigir a la empresa la adquisición de una plataforma LMS.

7. ¿Para quién es?

- Personas recientemente promovidas a posiciones de supervisión o jefatura.
- Profesionales que liderarán un equipo por primera vez.
- Coordinadores que necesitan fortalecer competencias de gestión de personas.
- Organizaciones que desarrollan y promueven talento interno.
- Empresas que desean fortalecer su línea de liderazgo desde las primeras etapas.

8. Propuesta de valor para la organización

«Su organización ya identificó el talento y tomó la decisión de promoverlo. Nuestro propósito es acompañar el siguiente paso: prepararlo para liderar.»

La propuesta busca complementar la inversión que la organización ya realiza al identificar y promover talento interno, ofreciendo acompañamiento estructurado durante una de las transiciones profesionales más relevantes de la carrera.

9. ¿Cómo medimos la evolución?

Índice de Evolución de la Nueva Jefatura

La medición se plantea como un sistema estructurado de desarrollo y seguimiento, no como una prueba psicométrica, salvo que en el futuro el instrumento sea sometido a un proceso formal de validación técnica.

Etapa 1 — Línea base

Antes de iniciar, el participante realiza una autoevaluación y, cuando la organización lo acuerde, su jefe directo aporta una valoración.

- Comunicación
- Delegación
- Retroalimentación
- Manejo de conflictos
- Toma de decisiones

- Gestión del desempeño
- Organización y priorización
- Desarrollo del equipo

Etapa 2 — Aplicación práctica

Después de los módulos, los participantes resuelven casos prácticos mediante una rúbrica que puede valorar, en escala de 1 a 5, la identificación del problema, comunicación, manejo emocional, toma de decisiones y calidad de la solución propuesta.

Etapa 3 — Transferencia al puesto

Cada participante registra situaciones trabajadas mediante la secuencia: caso presentado → alternativas consideradas → decisión → acción aplicada → resultado → aprendizaje. Esto aporta evidencia de aplicación del aprendizaje al contexto laboral.

Etapa 4 — Medición intermedia

Alrededor del día 50 se realiza una medición de seguimiento para observar tendencias de evolución y ajustar el acompañamiento.

Etapa 5 — Evaluación final

Al finalizar el día 100 se repite la medición inicial. Los resultados pueden expresarse como variación en puntos del índice entre la línea base, la medición intermedia y la final, evitando atribuir causalidad empresarial sin evidencia adicional.

Competencia	Inicio	Día 50	Día 100
Delegación	2.1	3.2	4.0
Feedback	2.5	3.4	4.1
Conflictos	2.0	3.0	3.8
Comunicación	3.0	3.8	4.3

10. Evaluación 180° y pulso del equipo

Para enriquecer la medición, el programa puede comparar la percepción de la nueva jefatura con la observación de su jefe directo. Cuando la empresa lo considere pertinente y se garantice la confidencialidad, puede incorporarse un pulso breve del equipo.

- Mi jefatura comunica claramente.
- Recibo retroalimentación útil.
- Mi jefatura escucha diferentes perspectivas.
- Tengo claridad sobre lo que se espera de mí.
- Los conflictos se abordan adecuadamente.

11. Informe de Evolución del Liderazgo

Al finalizar, Recursos Humanos puede recibir un informe agregado con indicadores como:

- Número de participantes y porcentaje de finalización.
- Índice promedio inicial, intermedio y final.
- Competencias con mayor evolución observada.
- Principales oportunidades de desarrollo.
- Porcentaje de acciones prácticas completadas.
- Recomendaciones para los siguientes 3 a 6 meses.

Los resultados individuales y los casos tratados deben gestionarse bajo criterios claros de confidencialidad. Si la organización desea utilizar evaluaciones individuales para decisiones de desempeño, este propósito debe definirse y comunicarse desde el inicio.

12. Sobre el facilitador

Lic. Steven Morales — Psicólogo Organizacional

Soy profesional de Recursos Humanos con experiencia en reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, relaciones laborales, gestión del desempeño y acompañamiento a líderes. Desarrollé PRIMEROS 100 DÍAS desde una visión de Psicología Organizacional aplicada a la transición de profesionales hacia responsabilidades de liderazgo.

También soy autor del libro Cómo destacar en procesos de selección y reclutamiento: Una guía psicológica para conseguir el trabajo de tus sueños, una obra que escribí para fortalecer la preparación de candidatos durante la búsqueda de empleo.

13. Cierre

«Promover talento es el primer paso. Prepararlo para liderar es una inversión que puede marcar la diferencia.»

PRIMEROS 100 DÍAS
Programa de Transición y Acompañamiento para Nuevas Jefaturas

Acompañando el talento en su transición hacia el liderazgo.

Steven Morales
Psicólogo Organizacional

Correo: psicologoorganizacionalcr@gmail.com
WhatsApp: +506 8708-4302

LinkedIn: www.linkedin.com/in/psicologoorganizacionalcr09
Sitio web: www.psicologoorganizacional.com

Modalidad y cronograma de implementación

PRIMEROS 100 DÍAS es un programa de acompañamiento durante 100 días calendario; no requiere capacitación diaria ni ausentar a las jefaturas de sus funciones durante 100 días.

Dedicación programada

6 sesiones virtuales de 2 horas cada una (12 horas de formación en vivo). Aproximadamente una sesión cada dos o tres semanas, según el cronograma acordado con la empresa. No se asignan prácticas semanales obligatorias fuera de las sesiones.

Seguimiento

Diagnóstico inicial, revisión de avances al día 50 y evaluación final al día 100. Las revisiones se coordinan para evitar interrupciones operativas.

Flexibilidad

Modalidad individual, grupo exclusivo de una empresa o cohorte multiorganización. Las sesiones se coordinan con Recursos Humanos y pueden impartirse a grupos reunidos en una sala o a participantes conectados individualmente.

Entregables

Materiales digitales, ejercicios de aplicación, plan individual de desarrollo y un informe agregado de evolución para Recursos Humanos, respetando la confidencialidad.

Cronograma orientativo

Momento	Actividad
Día 1	Diagnóstico y transición hacia el liderazgo
Día 20	Comunicación, autoridad y confianza
Día 40	Delegación y gestión del desempeño
Día 50	Revisión intermedia breve de avances (seguimiento)
Día 60	Conflictos y conversaciones difíciles
Día 80	Motivación, clima laboral y liderazgo
Día 100	Evaluación final, plan de desarrollo y cierre

La revisión del día 50 se realiza como seguimiento y no constituye una séptima sesión formativa de dos horas. La dedicación exacta a las evaluaciones se acuerda con cada organización.