

Colección: Irreemplazables en la Era de la IA™
"Porque el liderazgo empieza por ti"

Este no es un ebook más.
Es una guía práctica diseñada para líderes que, en un entorno donde la tecnología y la inteligencia artificial avanzan sin pausa, buscan asegurar que su liderazgo, sus decisiones y sus resultados se mantengan relevantes y sostenibles.

Fue concebida y escrita desde un lugar de convicción profunda: combinando la claridad estratégica con la fuerza del amor genuino por el impacto positivo, el poder personal que nace de la experiencia, y la esencia de lo que significa liderar con integridad. Cada concepto, herramienta y marco aquí incluidos han sido seleccionados con un único propósito: aportar valor real que pueda transformar, de forma tangible, la manera en que lideras y generas resultados.

La experiencia demuestra que la mayoría de las transformaciones que fracasan no lo hacen por limitaciones técnicas, sino por factores invisibles que erosionan el rendimiento: resistencia interna, desalineación cultural, pérdida de foco estratégico o falta de compromiso de los equipos. Estos elementos rara vez aparecen en los indicadores, pero determinan el éxito o el fracaso de cualquier iniciativa.

Aquí encontrarás herramientas y marcos de acción concretos para:

- Identificar y anticipar riesgos que pueden frenar tu estrategia.
- Proteger y potenciar tu capacidad de liderazgo en entornos de alta disrupción.
- Utilizar la tecnología —incluida la IA— como un multiplicador de resultados, no como un sustituto.
- Mantener la competitividad sin comprometer la cohesión de tu equipo ni el futuro de tu organización.

Este material está disponible en formato PDF para que puedas consultarlo fácilmente. Si prefieres la versión editable, al final encontrarás el enlace al centro de descargas para obtenerlo en Word y adaptarlo a tus necesidades. Cada semana se añadirá un nuevo ebook a la colección, hasta completar 25 en total. Solo tendrás que visitar el centro de descargas para descubrir qué hay de nuevo cada semana.

Si este contenido llegó a tus manos, no es por casualidad: eres la persona correcta, en el momento correcto y con las circunstancias adecuadas para que esta información marque una diferencia real. Y quizá, al ponerla en práctica, descubras que también puede ser el inicio de una transformación para otros.Porque en la nueva era, el verdadero valor no está solo en la tecnología que usas, sino en tu capacidad para liderar con visión, precisión y propósito.

Tema central del ebook

Formar a la siguiente generación de líderes

Enfoque: Programas de mentoría • Escuelas internas • Pasantías y prácticas • Transferencia de conocimientos • Comunidad de ex-colaboradores.

Secciones iniciales

Introducción: líderes que crean líderes

Formar líderes no es un evento; es un **sistema**. Se sostiene sobre tres principios:

1. **Relevancia** (problemas reales del negocio),
2. **Práctica deliberada** (hábitos medibles),
3. **Redes de apoyo** (mentores, pares y alumni).
   Cuando estos pilares se integran, el tiempo de ramp-up disminuye, la ejecución mejora y la cultura se fortalece.

Propósito de la guía — 5 objetivos

1. **Diseñar** un pipeline de talento con puertas claras de entrada.
2. **Implementar** itinerarios de aprendizaje que combinen aula, proyecto y feedback.
3. **Alinear** la formación con objetivos y datos del negocio.
4. **Escalar** conocimiento crítico en *playbooks* y comunidades.
5. **Medir y mejorar** con indicadores simples y accionables.

Cómo usar esta guía

- **Lectura lineal** si vas a construir el sistema completo.
- **Consulta puntual** cuando necesites una plantilla o una práctica específica.
- **Trabajo colaborativo** entre Talento/HR, Operaciones/PMO, líderes funcionales y sponsors.
- **Ciclos cortos**: Diseñar → Pilotear → Medir → Ajustar → Escalar.

MÓDULO CENTRAL: SUBTEMAS

---

1) Programas de mentoría

Definición

Arquitectura formal que empareja líderes con experiencia con líderes emergentes para **transferir criterio, herramientas y redes**, con **gobernanza, metas y métricas** alineadas al negocio.

Marco práctico

A. Estructura sugerida (12–16 semanas)

1. **Kick-off y contrato de mentoría** (expectativas, límites y confidencialidad).
2. **Itinerario**: sesiones 1:1, clínicas de casos, círculos de pares, *office hours*.
3. **Proyecto aplicado** del mentee con objetivos e hitos quincenales.
4. **Soportes**: tablero de KPIs, malla de contenidos, repositorio de recursos.
5. **Cierre** con *demo day*, plan 90 días y lecciones aprendidas.

B. Gobernanza

- **Sponsor**: alinea con la estrategia.
- **PM del programa**: calendariza, mide, facilita.
- **Mentores**: guían, retroalimentan y certifican avances.
- **Comité**: desbloqueos y riesgos.

C. Selección de mentees

- Nuevas responsabilidades o mayor alcance.
- Interfaz crítica con clientes y equipos.
- Compromiso de tiempo y objetivos explícitos.

Ejemplo aplicado (*caso hipotético*)

Una empresa B2B selecciona 20 líderes emergentes. Cada mentee define un reto (p. ej., **reducir en 15% el ciclo de venta en su segmento**). Tras 14 semanas de mentoría y clínicas de casos, 16 proyectos logran metas parciales y la empresa reporta **+10% en productividad comercial**.

Ejercicio paso a paso

- **Roles:** PM (R), Sponsor (A), Talento (C), Mentores (R/C), Mentees (R).
- **Insumos:** charter, malla, rúbricas, agenda de sesiones, tablero.
- **Tiempo:** 3 semanas de diseño + 12–16 semanas de ejecución.
- **Entregables:** *charter*, calendario, guías, tablero de KPIs y reporte de cierre.

Pasos

1. Definir objetivos y líneas base por mentee.
2. Seleccionar mentores y capacitar en metodología.
3. Asignar parejas y firmar contrato de mentoría.
4. Activar rituales y proyecto aplicado.
5. Medir, retroalimentar, ajustar y cerrar con plan 90 días.

Plantilla — Ficha de mentoría (programa)

Elemento	Descripción	Responsable	Próximo hito	Fecha
[Ej.] Objetivo de cohorte	Acelerar la productividad de nuevos jefes en 12 semanas (+12%)	Sponsor	Aprobar charter	15/09

Checklist

■ Objetivos y líneas base por mentee.
■ Malla y calendario publicados.
■ Contrato de mentoría firmado.
■ Proyecto aplicado con hitos quincenales.
■ Tablero de KPIs activo y revisiones programadas.

KPIs sugeridos

- % de mentees con metas claras y línea base.
- Asistencia y cumplimiento de hitos.
- NPS mentee/mentor.
- % de proyectos con resultados verificables al cierre.
- Continuidad: % con plan 90 días.

---

2) Escuelas internas

Definición

Plataforma educativa permanente que **certifica habilidades de liderazgo** mediante rutas por niveles (Fundamentos, Intermedio, Avanzado) y **evaluación de desempeño en el puesto**.

Marco práctico

A. Diseño curricular

- **Fundamentos**: comunicación, priorización, feedback, ejecución diaria.
- **Intermedio**: estrategia, datos, customer focus, negociación.
- **Avanzado**: visión, portafolio, gobierno, transformación y cultura.

B. Metodología

- 30% contenido (clases cortas), 50% práctica (proyectos), 20% reflexión (AAR).
- Evaluaciones por **rúbricas** y **evidencias** en el puesto.

C. Certificación

- Requisitos de asistencia, proyecto aplicado, defensa ante panel.
- Validez anual con recertificación basada en resultados.

Ejemplo aplicado (*caso hipotético*)

Una "Escuela de Liderazgo Operacional" capacita a 60 mandos medios. Cada participante implementa un **estándar de reuniones efectivas** y un **tablero de flujo de trabajo**. Resultado hipotético: **–20% tiempos de ciclo** y **+15% cumplimiento de compromisos** en 90 días.

Ejercicio paso a paso

- **Roles:** Director/a de Escuela (R), Comité académico (A), Talento (C), Facilitadores (R), Participantes (R).
- **Insumos:** perfil de competencias, catálogo de cursos, rúbricas, LMS.
- **Tiempo:** 6–8 semanas para diseño + 12 semanas de ejecución.
- **Entregables:** malla, syllabus, rúbricas, repositorio y plan de certificación.

Pasos

1. Mapear competencias críticas por rol.
2. Diseñar rutas y definir criterios de certificación.
3. Preparar facilitadores y materiales.
4. Ejecutar cohortes y recoger evidencias.
5. Certificar y publicar casos de impacto.

Plantilla — Ruta de escuela interna (por nivel)

Nivel	Competencia	Evidencia requerida	Indicador	Responsable
[Ej.] Fundamentos	Feedback efectivo	3 conversaciones con evidencia	≥80% satisfacción del equipo	Jefe directo

Checklist

■ Perfil de competencias por rol.
■ Rutas por nivel y criterios de certificación.
■ Facilitadores formados y materiales listos.
■ Evidencias cargadas en LMS.
■ Panel de certificación con agenda.

KPIs sugeridos

- Tasa de certificación por cohorte.
- % de evidencias aprobadas en primera ronda.
- Mejora de indicadores de rol (tiempos, calidad, NPS interno).
- Satisfacción de participantes y jefes directos.

---

3) Pasantías y prácticas

Definición

Experiencias estructuradas para talento en formación (estudiantes o recién graduados) y para **rotaciones internas** que desarrollan habilidades clave con **proyectos medibles y mentores asignados**.

Marco práctico

A. Arquitectura del programa

- **Convocatoria y selección** con criterios objetivos.
- **Onboarding** (propósito, cultura, seguridad, herramientas).
- **Proyecto principal** con entregables y tutorías.
- **Revisión quincenal** y presentación final.

B. Rotaciones internas

- Micro-pasantías de 4–8 semanas para **exposición cruzada** (p. ej., Ventas ↔ Operaciones ↔ Producto).

C. Ética y valor

- Remuneración justa, aprendizajes claros, autoría reconocida y **portafolio de evidencias**.

Ejemplo aplicado (*caso hipotético*)

Programa de 16 pasantes por 12 semanas. Cada equipo define un proyecto (automatización simple de reportes, análisis de clientes, estandarización de un proceso). Resultado hipotético: **ahorro de 800 horas/año** y **pipeline de contratación** del 35% a planta.

Ejercicio paso a paso

- **Roles:** Coordinador (R), Mentores (R), Jefes de proyecto (C), Pasantes (R).
- **Insumos:** perfiles, guías, tableros, contratos/seguridad.
- **Tiempo:** 10–12 semanas.
- **Entregables:** plan de proyecto, minutas, demo final, evaluación.

Pasos

1. Definir vacantes y proyectos alineados al negocio.
2. Seleccionar y asignar mentores.
3. Onboard con checklist y objetivos.
4. Seguimiento quincenal y soporte.
5. Presentación final y retroalimentación.

Plantilla — Plan de pasantía/práctica

Objetivo del proyecto	Entregables	Mentor	Hitos	Indicadores
[Ej.] Automatizar reporte semanal	Script + guía	Ana P.	Semana 2/4/8	–50% tiempo de elaboración

Checklist

■ Proyecto con objetivo y línea base.
■ Mentor asignado y disponibilidad.
■ Onboarding y accesos completados.
■ Hitos y minutas documentadas.
■ Demo final y evaluación publicada.

KPIs sugeridos

- Tasa de finalización de proyectos.
- Ahorros/impacto cuantificado por proyecto.
- Satisfacción de equipos receptores.
- Conversión a contratación (o movilidad interna).
- Diversidad y cobertura de áreas.

---

4) Transferencia de conocimientos

Definición

Sistema para **capturar, curar y publicar** conocimiento crítico en *playbooks*, microlecciones y repositorios buscables, con **responsables y versionamiento**.

Marco práctico

A. Captura estructurada

- Entrevistas a expertos, *shadowing*, grabaciones de *demos* y decisiones clave.
- Plantillas que documenten **contexto → pasos → riesgos → métricas → casos**.

B. Curaduría y calidad

- Revisión por pares, criterios de aceptabilidad, control de versiones, fecha de revisión.
- Marcadores de "vigente / en revisión / archivado".

C. Distribución y adopción

- Biblioteca digital con tags.
- Campañas internas (show & tell), *office hours* y tutorías.
- Métricas de uso y efectividad.

Ejemplo aplicado (*caso hipotético*)

Se captura el proceso "Gestión de escalaciones". Tras publicar el *playbook* y entrenar a 40 líderes, el **tiempo de resolución** cae 18% y el **NPS de cliente** sube 8 puntos.

Ejercicio paso a paso

- **Roles:** Curador/a (R), Expertos (R), PM (C), Data/BI (C).
- **Insumos:** guion de entrevista, plantilla de *playbook*, repositorio.
- **Tiempo:** 4–6 semanas por tema.
- **Entregables:** *playbook*, microlecciones, sesión de lanzamiento.

Pasos

1. Priorizar temas de alto impacto y frecuencia.
2. Capturar evidencia y buenas prácticas.
3. Redactar y validar con expertos.
4. Publicar y socializar.
5. Medir adopción y actualizar trimestral.

Plantilla — Registro de conocimiento

Tema	Fuente	Evidencia	Riesgos	Métricas asociadas	Estado
[Ej.] Gestión de escalaciones	Gerente Senior	Videos + notas	Respuesta tardía	TTR, NPS	Publicado

Checklist

■ Temas priorizados por Impacto × Frecuencia.
■ Evidencia y permisos asegurados.
■ Versión y responsable visibles.
■ Lanzamiento con demostración.
■ Revisión trimestral calendarizada.

KPIs sugeridos

- de *playbooks* nuevos/trimestre.
- Uso (vistas, descargas, citas).
- Reducción de variabilidad (sigma/defectos).
- Mejora en métricas asociadas (TTR, NPS, SLA).

---

5) Comunidad de ex-colaboradores (alumni)

Definición

Red viva de personas que pasaron por la organización y que, bien gestionada, **multiplica oportunidades**: referidos, reputación, inteligencia de mercado, colaboraciones y recontrataciones de alto valor.

Marco práctico

A. Diseño de la comunidad

- Propósito claro: relaciones de largo plazo, oportunidades y aprendizaje.
- Canales: newsletter trimestral, grupo privado, eventos anuales, tablero de vacantes y proyectos.

B. Oferta de valor

- Acceso a *playbooks*, *webinars* y vacantes.
- Convenios con escuelas internas para **recertificación** con precio preferente.
- Mentoría cruzada (alumni → líderes emergentes).

C. Gobernanza y ética

- Política de datos, consentimiento y respeto a la competencia leal.
- *Code of conduct* y moderación.

Ejemplo aplicado (*caso hipotético*)

La comunidad alcanza 600 alumni en 12 meses. Se generan **25 referidos contratados**, 9 *webinars* y 3 alianzas comerciales; 12 personas regresan a la empresa en roles clave.

Ejercicio paso a paso

- **Roles:** Community Manager (R), Comité (A), Talento (C), IT/Legal (C).
- **Insumos:** base de datos, plataforma, plan editorial, política de privacidad.
- **Tiempo:** 8–12 semanas para el lanzamiento.
- **Entregables:** portal de alumni, boletín, calendario de eventos.

Pasos

1. Construir la base inicial y definir segmentos.
2. Diseñar oferta de valor y calendario.
3. Lanzar el portal y el primer boletín.
4. Activar *webinars* y referidos.
5. Medir participación y ajustar.

Plantilla — Registro de alumni

Nombre	Cohorte/Área	Intereses	Puede aportar	Requiere	Último contacto
[Ej.] Camila R.	Ventas 2021	Mentoría comercial	Taller de prospección	Acceso a vacantes	05/09

Checklist

■ Política de datos y consentimiento activo.
■ Calendario de contenidos y eventos.
■ Programas de referidos y mentoría cruzada.
■ Métricas y tableros de comunidad.
■ Gobernanza y moderación definidas.

KPIs sugeridos

- Miembros activos mensuales.
- Tasa de apertura del boletín.
- Referidos contratados y recontrataciones.
- Asistencia a eventos y *webinars*.
- Colaboraciones y oportunidades generadas.

PLANTILLAS Y HERRAMIENTAS GLOBALES

Copia y personaliza. Cada tabla incluye **1 fila de ejemplo** y **1 fila en blanco**.

A. Rúbrica de priorización (Impacto × Esfuerzo)

Iniciativa	Impacto (1–5)	Esfuerzo (1–5)	Prioridad	Responsable	Próximo hito	Fecha
[Ej.] Lanzar Escuela de Liderazgo – Fundamentos	5	2	Alta	PM	Syllabus validado	10/10

B. Matriz RACI (portafolio de liderazgo)

Actividad	R	A	C	I	Entregable	Fecha
[Ej.] Diseño de cohorte de mentoría	PM	Sponsor	Talento, Finanzas	Comité	Charter aprobado	18/09

C. Tablero de KPIs (sistema de formación)

KPI	Definición	Meta	Línea base	Frecuencia	Propietario	Fuente de datos
[Ej.] Ramp-up de nuevos líderes	Semanas hasta cumplir meta de desempeño	–20%	12	Mensual	HRBP	Tablero BI

D. Mapa de riesgos (humano–cultural y operativo)

Riesgo	Prob. (A/M/B)	Impacto (A/M/B)	Mitigación	Dueño	Estado
[Ej.] Saturación de mentores	Media	Alto	Límite de mentees + *office hours*	PM	En curso

E. Plan 30–60–90 (por rol)

Horizonte	Objetivo	Acciones	Responsable	Indicadores	Entregable
30 días	Charter del sistema aprobado	Priorización + presupuesto + plan	Sponsor/PM	Charter firmado	Roadmap
60 días	Dos cohortes activas	Mentoría + Escuela (Fundamentos)	PM/HR	Asistencia ≥85%	Reporte 60d
90 días	Transferencia y comunidad	Playbooks + portal alumni	PM/Curador	≥3 casos documentados	Informe 90d

Herramientas digitales recomendadas

- **Diseño y colaboración**: Miro, Notion/Confluence.
- **Gestión**: Trello/Asana/Jira.
- **Datos**: Power BI/Looker Studio.
- **Comunidad**: Slack/Teams + portal alumni.
- **LMS**: Moodle/Canvas con catálogo de microlecciones.

RESUMEN Y PRÓXIMOS PASOS

Lo esencial

- Construye **programas de mentoría** con objetivos y métricas.
- Lanza **escuelas internas** con rutas por nivel y certificación.
- Estructura **pasantías/rotaciones** con proyectos de impacto.
- Codifica la experiencia en **playbooks** y mide adopción.
- Activa una **comunidad de alumni** con valor real para ambas partes.

Checklist de próximos pasos

Próximo paso	Responsable	Plazo	Estado	Observaciones
Aprobar charter del sistema	Sponsor/PM	05/10	Pendiente	Alinear presupuesto
Diseñar malla de Escuela (Fundamentos)	Director/a Escuela	12/10	Pendiente	Definir facilitadores
Seleccionar mentores y mentees	Talento/PM	15/10	Pendiente	Capacitación breve
Publicar convocatoria de pasantías	HR/Marketing	20/10	Pendiente	Proyectos listos
Lanzar repositorio de *playbooks*	Curador/a	25/10	Pendiente	Versionamiento
Activar portal de alumni	Community Manager	30/10	Pendiente	Política de datos

---

AUTOEVALUACIÓN (15 preguntas)

Escala 1–5 (1 = En desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

1. La organización cuenta con un **charter** de formación de líderes.
2. Existen **objetivos y líneas base** por cohorte/mentees.
3. La **mentoría** tiene calendario, contrato y proyecto aplicado.
4. La **Escuela interna** posee rutas por nivel y rúbricas válidas.
5. Cada participante entrega **evidencias** verificables en su puesto.
6. Las **pasantías/rotaciones** están alineadas a proyectos reales.
7. Se publica y mantiene un **repositorio de *playbooks*** con versión.
8. Hay **panel de certificación** y defensa de proyectos.
9. Se mide el **NPS** de mentoría y de escuela.
10. Existen **check-ins 30–60–90** con jefes directos.
11. La **comunidad de alumni** está operativa y entrega valor.
12. Hay **política de datos** y consentimiento en comunidad y repositorios.
13. Los **KPIs** del sistema se revisan mensualmente.
14. Se documentan **casos de impacto** por cohorte.
15. El sistema tiene **patrocinio ejecutivo** y presupuesto recurrente.

Cálculo: (Suma de puntajes) / 75.

- **0.00–0.49 (Bajo):** Comienza por charter, priorización y piloto de mentoría.
- **0.50–0.79 (Medio):** Fortalece escuela, evidencias y *playbooks*.
- **0.80–1.00 (Alto):** Escala comunidad, alianzas y certificaciones avanzadas.

GLOSARIO (15 términos)

1. **Charter:** documento que define alcance, objetivos, roles y métricas de un programa.
2. **Ruta de aprendizaje:** secuencia de módulos y prácticas para dominar una competencia.
3. **Proyecto aplicado:** reto real del negocio que ancla el aprendizaje.
4. **Rúbrica:** criterios y niveles para evaluar evidencias de desempeño.
5. **Clínica de casos:** sesión para resolver problemas reales con pares.
6. **Círculo de pares:** grupo de apoyo y reflexión entre líderes.
7. **Office hours:** horario de consulta breve con mentores/facilitadores.
8. **LMS (Learning Management System):** plataforma para gestionar contenidos y evidencias.
9. **Playbook:** guía práctica estandarizada con pasos, riesgos y métricas.
10. **AAR (After Action Review):** reflexión estructurada después de un hito.
11. **Rotación interna:** pasantía corta entre áreas para ampliar criterio.
12. **NPS (Net Promoter Score):** indicador de recomendación/satisfacción.
13. **Repositorio buscable:** biblioteca digital con tags y versión.
14. **Recertificación:** proceso para validar vigencia de competencias.
15. **Alumni:** ex-colaboradores conectados en una comunidad con propósito.

Activación sugerida 30–60–90
30 días: Charter aprobado, cohortes de mentoría y escuela diseñadas, convocatoria de pasantías publicada.
60 días: Cohortes en ejecución; repositorio de *playbooks* operando; primeros *webinars* de alumni.
90 días: Demo day, certificaciones, casos publicados y plan de escalamiento para el siguiente trimestre.

Nota Final de Gratitud

Gracias por dedicar tu tiempo, energía y atención a explorar este material. Cada concepto y herramienta aquí compartida fue diseñado con la intención de aportar claridad, enfoque y visión estratégica a tu liderazgo.

El hecho de que estés aquí, invirtiendo en tu propio desarrollo y en el de tu organización, ya es una señal de compromiso con un futuro más sólido y consciente. Recuerda que el verdadero impacto no está solo en lo que aprendes, sino en lo que decides aplicar y compartir con otros.

Que este conocimiento te sirva como punto de partida para decisiones más sabias, conversaciones más profundas y transformaciones más significativas. Gracias por permitirnos acompañarte en este camino.

Referencia al HBT PORTAL™

El lugar donde encuentras:

- 📕 Ebooks prácticos.
- 🎧 Resúmenes en Spotify.
- 📽️ Videos en YouTube.

Todo diseñado para conectar la innovación con lo humano.

Link: **HBT PORTAL™**