

El presente informe analiza la cohesión del equipo de desarrollo y ventas de aplicaciones tecnológicas, identificando las competencias críticas que limitan su rendimiento y proponiendo soluciones prácticas que impactan directamente en el bienestar del equipo y en la rentabilidad de la empresa.

# Brandester

**Análisis y Soluciones para la  
Cohesión en Mediana  
Empresa.**



Juan Fco. Díaz Navas - Psicólogo

---

## **Análisis y Soluciones para la Cohesión en Mediana Empresa.**

### **Índice de Navegación del Informe.**

Este índice está confeccionado para que puedas navegar rápidamente entre las hojas del documento y tener una visión resumida de lo importante de cada punto.

#### **0. [Resumen Ejecutivo.](#)**

#### **1. [Introducción](#)**

#### **2. [Justificación](#)**

#### **3. [Objetivos del Informe](#)**

3.1 Objetivo general

3.2 Objetivos específicos

#### **4. [Metodología](#)**

#### **5. [Análisis del Equipo](#)**

5.1 Matriz de cohesión (mapa de encajes entre miembros)

5.2 Identificación de competencias críticas

5.3 Riesgos potenciales de conflicto

5.4 Soluciones simples inmediatas

#### **6. [Propuestas de Formaciones y Recursos](#)**

6.1 Intervenciones colectivas (workshops, team building, talleres de resiliencia)

6.2 Intervenciones individuales (coaching, mentoring, apoyo psicológico)

6.3 Relación con las competencias críticas

6.4 Recursos tecnológicos y de gestión recomendados

6.5 Gráficos de evolución y comparativas

- Radar de competencias críticas
- Comparativa con el sector
- Retorno económico esperado
- Evolución en 12 meses (salud y estrés)

#### **7. [Conclusiones](#)**

## 0. Resumen Ejecutivo

El presente informe analiza la **cohesión del equipo de desarrollo y ventas de aplicaciones tecnológicas**, identificando las competencias críticas que limitan su rendimiento y proponiendo soluciones prácticas que impactan directamente en el **bienestar del equipo** y en la **rentabilidad de la empresa**.

### Situación Actual

- El equipo presenta un **buen nivel de talento y compromiso individual**, pero existen **tensiones internas** en:
  - **Gestión de cambios** (resistencia de perfiles metódicos).
  - **Comunicación cliente–equipo técnico** (desconexión entre perfiles relacionales y analíticos).
  - **Delegación y liderazgo** (decisiones rápidas vs. bloqueos silenciosos).
  - **Gestión de conflictos** (evitación vs. exigencia de justicia).
  - **Equilibrio resultados–personas** (riesgo de polarización entre productividad y bienestar).
- Estas tensiones generan **estrés elevado, pérdida de oportunidades comerciales y riesgo de rotación de talento**.

### Propuestas de Mejora

- **Formaciones colectivas:**
  - Talleres de gestión del cambio y resiliencia.
  - Storytelling técnico y ventas consultivas.
  - Liderazgo ágil y feedback asertivo.
  - Comunicación no violenta y dinámicas de team building.
  - OKRs humanos (equilibrio métricas de negocio y bienestar).
- **Recursos individuales:**
  - Coaching en resiliencia para perfiles rígidos.
  - Mentoring en liderazgo para perfiles directivos.
  - Acompañamiento psicológico para prevención de burnout.

## Impacto Esperado

Medido en escala -100 a 100 (siendo 100 la máxima mejora posible):

- **Salud laboral:** +75
- **Reducción del estrés:** +65
- **Retención del talento:** +75
- **Impacto económico global:** +70

La mejora económica se explica por lo que la empresa **gana** (más proyectos terminados, mayor cierre de ventas) y por lo que **deja de perder** (rotación, bajas y errores evitados).

## Comparativa con el Sector

- **Rotación laboral:** Empresa proyectada 12% vs. 25% sector.
- **Estrés/Burnout:** Empresa proyectada 40% vs. 60% sector.
- **Éxito en ventas B2B:** Empresa proyectada 65% vs. 40% sector.

La aplicación de las medidas sitúa a la empresa en el **cuartil superior del mercado**, con ventaja competitiva en salud laboral, sostenibilidad y resultados comerciales.

## Conclusión

Invertir en cohesión y formación del equipo **no es un gasto, sino una estrategia de rentabilidad y sostenibilidad.**

Este plan permitirá a la empresa:

1. **Reducir el estrés y la rotación laboral.**
2. **Aumentar la retención de talento.**
3. **Mejorar las ventas y la eficiencia de los proyectos.**
4. **Superar la media del sector en bienestar y resultados.**

## 1. Introducción

El sector de las aplicaciones tecnológicas se caracteriza por su **alta competitividad**, la necesidad de **adaptación constante a los cambios del mercado** y una creciente presión sobre los equipos para **cumplir plazos exigentes y responder a clientes cada vez más informados**. En este contexto, la **cohesión interna del equipo** y la capacidad de equilibrar los **objetivos de negocio** con el **bienestar de las personas** se convierten en factores estratégicos que impactan directamente en la productividad, la retención de talento y la sostenibilidad de la empresa.

Este trabajo tiene como objetivo **analizar el grado de cohesión del equipo actual**, identificar las **competencias laborales críticas** en las que pueden surgir conflictos, y proponer un conjunto de **formaciones y recursos, tanto técnicos como psicológicos**, que permitan mejorar la colaboración, reducir el estrés y potenciar los resultados comerciales y de desarrollo.

El análisis se ha estructurado en varios niveles:

1. **Matriz de cohesión interna** → para identificar afinidades y tensiones entre los miembros del equipo.
2. **Competencias críticas** → gestión de cambios, comunicación cliente–equipo técnico, delegación y liderazgo, resolución de conflictos y equilibrio entre resultados y personas.
3. **Propuesta de intervenciones formativas** → diseñadas tanto a nivel individual como colectivo, adaptadas al contexto del mercado tecnológico.
4. **Evaluación del impacto esperado** → con puntuaciones de mejora (-100 a 100) en salud laboral, estrés, retención de talento y economía.
5. **Comparativa con el sector** → que evidencia cómo las medidas propuestas pueden situar a la empresa por encima de la media en términos de productividad y sostenibilidad.

En conjunto, el presente informe busca demostrar que **invertir en cohesión y desarrollo de competencias no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que representa un retorno económico positivo y sostenido para la empresa**, colocándola en una posición de ventaja frente a sus competidores.

## 2. Justificación

El presente análisis se justifica por varios factores clave que afectan directamente a la **competitividad y sostenibilidad** de la empresa en el sector tecnológico:

### 1. Alta rotación y desgaste del talento en el sector

- Las empresas de desarrollo y ventas de aplicaciones tecnológicas presentan una rotación media del **20-30% anual**, debido al estrés, la presión por resultados y la falta de cohesión interna.
- Cada salida de un trabajador implica no solo un **coste directo de contratación y formación**, sino también una **pérdida de conocimiento y de confianza** en el equipo.

### 2. Estrés y burnout como riesgo creciente

- La velocidad del mercado y las demandas de los clientes elevan los niveles de **estrés crónico y burnout**, reduciendo la creatividad, la capacidad de innovación y la calidad del servicio.
- Sin medidas preventivas, el coste asociado al absentismo y bajas médicas puede crecer hasta un **5-8% del beneficio anual**.

### 3. Desconexión entre áreas técnicas y comerciales

- Una de las principales causas de fracaso en ventas B2B es la **falta de alineación entre los equipos técnicos y de negocio**.
- Cuando la comunicación interna no traduce lo técnico en beneficios claros para el cliente, la empresa pierde competitividad frente a competidores que sí dominan este equilibrio.

### 4. Competencias críticas no desarrolladas

- La gestión de cambios, la resolución de conflictos, la delegación y el equilibrio entre resultados y personas son competencias que hoy marcan la diferencia entre equipos **funcionales** y equipos **de alto rendimiento**.
- Sin un plan de formación y acompañamiento psicológico, estas carencias se transforman en **bloqueos internos, tensiones relacionales y pérdida de oportunidades de negocio**.

### 5. Oportunidad estratégica en el mercado

- Mientras muchas empresas tecnológicas se centran únicamente en métricas de resultados a corto plazo, aquellas que apuestan por **cohesión interna, salud laboral y retención de talento** logran crecer de forma más estable y sostenible.
- Este análisis coloca a la empresa en una posición de **ventaja competitiva**, ya que invertir en cohesión no solo mejora el bienestar del equipo, sino que aumenta las **ganancias directas** (más proyectos terminados, más ventas cerradas) y evita **pérdidas indirectas** (rotación, bajas, conflictos).

En síntesis: este informe no es solo un diagnóstico de la situación interna del equipo, sino una **estrategia de inversión en capital humano** que, aplicada en el contexto actual del mercado tecnológico, puede traducirse en **mayor rentabilidad, menor riesgo y un posicionamiento superior frente a la competencia.**

### 3. Objetivos del Informe

#### Objetivo General

Analizar el grado de cohesión del equipo de desarrollo y ventas de aplicaciones tecnológicas, identificar las competencias críticas que afectan a su rendimiento y proponer un plan de formaciones y recursos —tanto técnicos como psicológicos— que potencien la colaboración, reduzcan el estrés y mejoren la productividad y rentabilidad de la empresa en el mercado.

#### Objetivos Específicos

1. **Diagnosticar la cohesión del equipo** mediante una matriz de encaje que identifique afinidades y posibles focos de conflicto entre los miembros.
2. **Detectar las competencias laborales críticas** que generan mayor riesgo de tensión interna en un entorno tecnológico: gestión de cambios, comunicación cliente–equipo técnico, delegación y liderazgo, gestión de conflictos y equilibrio resultados–personas.
3. **Diseñar propuestas de formación y recursos colectivos e individuales**, incluyendo herramientas psicológicas, que fortalezcan la cohesión, el liderazgo colaborativo y la comunicación efectiva.
4. **Evaluar el impacto esperado en cuatro dimensiones clave**: salud laboral, niveles de estrés, retención de talento y resultados económicos, mediante puntuaciones de mejora (-100 a 100).
5. **Comparar la situación actual y proyectada de la empresa con la media del sector**, destacando las oportunidades de ventaja competitiva que ofrece la inversión en cohesión y desarrollo del equipo.
6. **Proponer un plan estratégico de mejora continua**, que asegure la sostenibilidad de los cambios en el tiempo y la alineación entre objetivos de negocio y bienestar del equipo.

## 4. Metodología

El presente informe se ha desarrollado a través de un proceso estructurado en varias fases, que combinan el análisis interno del equipo con la comparativa externa frente al mercado:

### 1. Revisión documental y entrevistas individuales

- Se analizaron los perfiles laborales de cada miembro del equipo, identificando fortalezas, áreas de mejora, estilos de comunicación y motivaciones.
- Las entrevistas sirvieron para comprender la percepción interna sobre el ambiente laboral, la gestión de cambios, los conflictos y el liderazgo.

### 2. Construcción de la matriz de cohesión

- Se elaboró una matriz que mide el **grado de encaje entre pares de miembros** en una escala de -100 a 100.
- Esta herramienta permitió identificar afinidades, tensiones y posibles conflictos derivados de diferencias en estilos de comunicación y expectativas laborales.

### 3. Identificación de competencias críticas

- A partir del análisis de la matriz y los perfiles individuales, se aislaron cinco competencias clave que influyen en la cohesión y el rendimiento en el sector tecnológico:
  1. Gestión de cambios y adaptación.
  2. Comunicación cliente–equipo técnico.
  3. Delegación y liderazgo.
  4. Gestión de conflictos.
  5. Equilibrio resultados–personas.

### 4. Diseño de propuestas de formación y recursos

- Se definieron intervenciones tanto colectivas (talleres, dinámicas de equipo, workshops) como individuales (coaching, mentoring, acompañamiento psicológico).
- Las propuestas se adaptaron a las necesidades del equipo y a las exigencias del mercado de aplicaciones tecnológicas.

### 5. Evaluación del impacto esperado

- Se elaboraron puntuaciones de mejora (-100 a 100) en cuatro dimensiones clave:
  - Salud laboral.
  - Estrés.
  - Retención del talento.
  - Economía (lo que se gana y lo que no se pierde).

- Se utilizaron métricas comparativas para estimar el retorno económico y humano de las intervenciones.

## **6. Comparativa con el sector**

- Se realizó un análisis comparativo con datos de referencia del mercado tecnológico en rotación laboral, burnout y éxito en ventas B2B.
- Esto permitió proyectar la posición competitiva de la empresa tras la implementación de las mejoras, evidenciando una ventaja frente a la media del sector.

## **7. Visualización de resultados**

- Se generaron representaciones gráficas (matriz de cohesión, radar de competencias, barras de impacto, comparativa sectorial, retorno económico y tendencias a 12 meses) para comunicar de forma clara los hallazgos y facilitar la toma de decisiones.

En conjunto, la metodología asegura que las conclusiones del informe no solo se basen en la percepción interna del equipo, sino que estén respaldadas por una visión comparativa del sector y por un análisis de retorno económico y humano.

## 5. Análisis del Equipo.

### 1. Carlos Méndez

**Forma de comunicar:** Directo, cercano y cálido. Prefiere un inicio social antes de tratar temas laborales y valora el reconocimiento.

**Encaja mejor con:** Perfiles empáticos y colaboradores que disfrutan de equipos pequeños y cohesionados. Ejemplo: un compañero que inicie la conversación con interés personal y luego pase al trabajo.

**Encaja peor con:** Perfiles excesivamente dominantes o agresivos en la comunicación. Ejemplo: un líder que imponga cambios bruscos sin explicaciones previas.

### 2. Javier Torres

**Forma de comunicar:** Sincero, directo y estructurado. Necesita que se le trate con respeto y justicia, y reacciona negativamente a situaciones que perciba como injustas.

**Encaja mejor con:** Perfiles responsables, organizados y respetuosos. Ejemplo: un compañero que aporte datos claros y le reconozca su constancia.

**Encaja peor con:** Perfiles impulsivos o poco justos. Ejemplo: alguien que cambie reglas sin consultarlo o dé órdenes arbitrarias.

### 3. Álvaro Ruiz

**Forma de comunicar:** Claro, transparente y metódico. Aprecia feedback constructivo y reconocimiento, aunque le cuesta expresar problemas a tiempo.

**Encaja mejor con:** Perfiles responsables, ordenados y orientados al aprendizaje. Ejemplo: un colaborador que comparta ideas estructuradas y valore su rol de mentor.

**Encaja peor con:** Perfiles confrontativos o poco comunicativos. Ejemplo: alguien que exprese desacuerdos de forma agresiva o sin respetar procesos.

### 4. Tomás Iglesias

**Forma de comunicar:** Cálido, colaborativo y con sentido del humor. Prefiere evitar conflictos y responder en ambientes positivos.

**Encaja mejor con:** Perfiles cercanos y empáticos que valoren el humor y la armonía. Ejemplo: un compañero que mantenga un clima relajado y colaborativo.

**Encaja peor con:** Perfiles excesivamente críticos o rígidos. Ejemplo: un jefe que dé retroalimentación brusca sin reconocer logros previos.

### 5. Samuel Ortega

**Forma de comunicar:** Directo, analítico y orientado a resultados. Prefiere conversaciones rápidas, claras y centradas en soluciones.

**Encaja mejor con:** Perfiles autónomos, resolutivos y proactivos. Ejemplo: un socio que aporte propuestas claras y esté abierto a la innovación.

**Encaja peor con:** Perfiles muy pasivos o dependientes. Ejemplo: un colaborador que espere instrucciones constantes y no aporte soluciones.

### 6. Pablo Morales

**Forma de comunicar:** Estructurado, calmado y con empatía. Prefiere conversaciones claras, sin prisas ni dramatismos.

**Encaja mejor con:** Perfiles estables, metódicos y empáticos. Ejemplo: un compañero que

valore la organización y lo incluya en la planificación con tiempo.

**Encaja peor con:** Perfiles improvisadores o demasiado cambiantes. Ejemplo: alguien que modifique planes de última hora sin explicar el porqué.

### 7. Lucía Ramos

**Forma de comunicar:** Clara, organizada y práctica. Prefiere planes definidos y evita la improvisación excesiva.

**Encaja mejor con:** Perfiles respetuosos, leales y previsibles. Ejemplo: un compañero que explique detalladamente un cambio y le dé tiempo para adaptarse.

**Encaja peor con:** Perfiles conflictivos o desorganizados. Ejemplo: alguien que improvise constantemente y genere incertidumbre.

### 8. Ana Velasco

**Forma de comunicar:** Directa, resolutiva y empática. Busca soluciones y evita los conflictos abiertos, aunque puede abrumarse si el trabajo invade su vida personal.

**Encaja mejor con:** Perfiles colaboradores, diplomáticos y orientados a consensos. Ejemplo: un jefe que escuche y busque acuerdos para resolver tensiones.

**Encaja peor con:** Perfiles conflictivos o confrontativos. Ejemplo: alguien que aborde las discusiones con imposiciones o tonos agresivos.

### 9. David Martín

**Forma de comunicar:** Preciso, lógico y metódico. Necesita entender el “por qué” antes de actuar y valora el reconocimiento.

**Encaja mejor con:** Perfiles claros, estructurados y respetuosos. Ejemplo: un compañero que explique los motivos de un cambio con datos concretos.

**Encaja peor con:** Perfiles agresivos o demasiado impulsivos. Ejemplo: un colega que presione para tomar decisiones rápidas sin justificación.

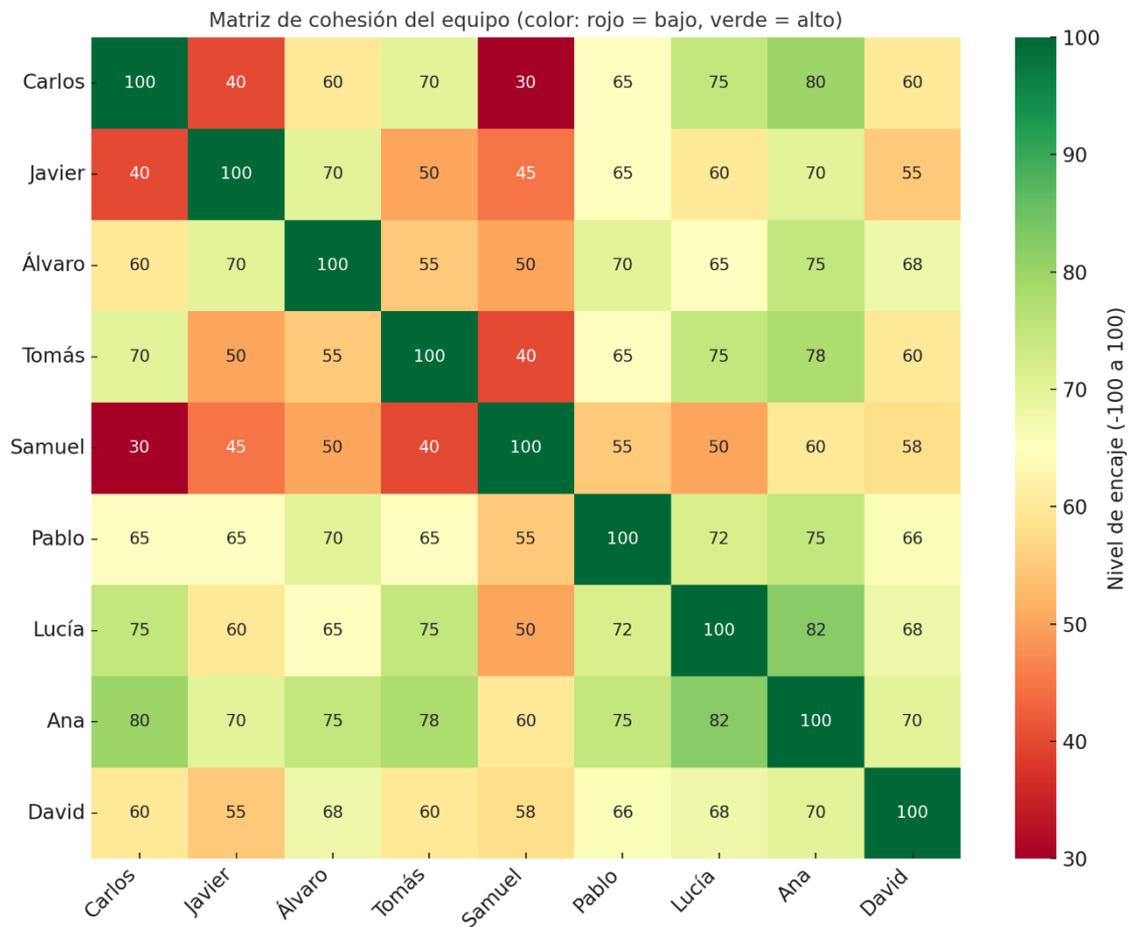
### Conclusión general sobre cohesión del equipo.

El grupo tiene un equilibrio entre perfiles **directos y resolutivos** (como Samuel o Carlos) y otros más **cálidos y cohesionadores** (como Tomás o Lucía). Las principales fricciones pueden surgir entre perfiles muy analíticos/directos (Samuel o David) y aquellos que evitan el conflicto o buscan armonía (Tomás o Lucía). Sandra y Álvaro funcionan como puentes de liderazgo y organización, mientras que Javier y Pablo aportan estabilidad y detalle.

### Matriz de Cohesión.

Esta **matriz de cohesión del equipo** con los porcentajes de encaje entre todos los miembros, muestra su forma de comunicar, el tipo de perfil con el que encajan mejor y peor, y un **porcentaje de encaje** de -100 (encaje imposible) a 100 (encaje perfecto).

Aquí tienes el **mapa visual (heatmap)** de la matriz de cohesión del equipo, donde se muestran los niveles de encaje entre los miembros (ROJO = bajo, VERDE OSCURO = alto).



También añadimos **soluciones simples para mejorar la cohesión** en función de cada perfil:

- **Carlos** → Iniciar conversaciones con cercanía personal antes de temas laborales.
- **Javier** → Reforzar feedback constructivo y evitar decisiones arbitrarias.
- **Álvaro** → Promover reuniones estructuradas y con tiempos definidos.

- **Tomás** → Facilitar espacios informales para reforzar su rol cohesionador.
- **Samuel** → Delegar responsabilidades claras y fomentar autonomía del equipo.
- **Pablo** → Dar tiempo en cambios y estructurar decisiones con datos.
- **Lucía** → Ofrecer explicaciones detalladas para cambios y planificar con antelación.
- **Ana** → Promover consensos en equipo y reconocer esfuerzos individuales.
- **David** → Explicar la lógica detrás de cambios y reconocer logros puntuales.

### Competencias Laborales Críticas donde pueden surgir Conflictos.

A continuación, presentamos el **contexto de un equipo de desarrollo y ventas de aplicaciones tecnológicas**. Aquí están las **competencias laborales críticas donde pueden surgir más conflictos**, su relación con los encajes de la matriz y soluciones simples:

#### 1. Gestión de Cambios y Adaptación

- **Riesgo de conflicto:** Perfiles como **David, Pablo y Lucía** son metódicos y estructurados, con baja tolerancia a cambios improvisados. En ventas y desarrollo tecnológico, los cambios rápidos son frecuentes.
- **Matriz de cohesión:** Samuel y Ana son más resolutivos y rápidos → fricción cuando fuerzan decisiones sin darles tiempo.
- **Solución simple:**
  - Comunicar cambios con antelación, acompañados de datos claros.
  - Incluir una fase corta de explicación para “David-Lucía-Pablo” antes de implementar.
  - Designar a **Ana** como mediadora para traducir urgencias del negocio en planes claros.

#### 2. Comunicación Cliente–Equipo Técnico

- **Riesgo de conflicto:** Perfiles más cálidos (Tomás, Carlos) tienden a priorizar la relación y la experiencia, mientras que perfiles analíticos (Samuel, David) priorizan datos y resultados.
- **Matriz de cohesión:** Encajes medios-bajos entre Carlos–Samuel y Tomás–David → posible choque al definir prioridades en presentaciones o demos.
- **Solución simple:**
  - **Duplas mixtas:** unir un perfil relacional (Tomás) con uno técnico (David) en presentaciones.
  - Preparar discursos equilibrados: primero “beneficios para el cliente” y después “datos técnicos de fiabilidad”.

### 3. Delegación y Liderazgo en Proyectos

- **Riesgo de conflicto:** Álvaro y Javier son ordenados y metódicos, pero les cuesta expresar problemas a tiempo. Samuel y Ana tienden a asumir decisiones rápidas sin consultar demasiado. Esto puede generar silencios seguidos de frustración.
- **Matriz de cohesión:** Álvaro–Samuel y Javier–Samuel muestran encajes medios (50-55).
- **Solución simple:**
  - Implantar un **check-in semanal** de 15 minutos para expresar bloqueos sin miedo.
  - Delegar en Álvaro la función de “voz estructuradora” en los proyectos para equilibrar rapidez y planificación.

### 4. Gestión de Conflictos Interpersonales

- **Riesgo de conflicto:** Javier reacciona mal a la injusticia, mientras que Tomás y Lucía evitan conflictos → esto puede generar tensiones acumuladas que exploten en ventas o desarrollo.
- **Matriz de cohesión:** Javier tiene encajes bajos con perfiles más pasivos (40-50).
- **Solución simple:**
  - Implementar un **protocolo de feedback en 3 pasos** (elogio – punto de mejora – propuesta).
  - Usar a Ana y Carlos como “facilitadores de diálogo” en reuniones tensas.

### 5. Orientación a Resultados vs. Orientación a Personas

- **Riesgo de conflicto:** Samuel y Ana son muy orientados a resultados; Tomás y Carlos a relaciones. En desarrollo tecnológico con clientes, ambos enfoques son necesarios, pero pueden chocar.
- **Matriz de cohesión:** Samuel tiene los encajes más bajos (30-55) con perfiles cohesionadores.
- **Solución simple:**
  - Definir **roles explícitos** en las reuniones: quién cuida la relación y quién asegura los resultados.
  - Alternar liderazgos según la fase del proyecto: Samuel en cierres, Tomás en primeras reuniones.

### Resumen general:

- **Competencias con más riesgo:** gestión de cambios, comunicación cliente-equipo, delegación, gestión de conflictos, orientación resultados-personas.
- **Perfiles puente clave:** Ana y Álvaro → equilibran rapidez con organización.

- **Estrategia simple:** establecer protocolos de comunicación (feedback, reuniones rápidas, roles claros en ventas y desarrollo).

La **tabla de competencias laborales con mayor riesgo de conflicto**, vinculadas a la matriz de cohesión y con **soluciones simples** para mejorar el trabajo del equipo de desarrollo y ventas de aplicaciones tecnológicas.

Competencia	Riesgo	Relación en matriz	Solución simple
Gestión de Cambios y Adaptación	Metódicos (David, Pablo, Lucía) vs. rápidos (Samuel, Ana)	Encajes medios-bajos Samuel-David, Samuel-Lucía	Comunicar cambios con datos claros; preparar antes a perfiles metódicos; Ana como mediadora.
Comunicación Cliente-Equipo Técnico	Relacionales (Carlos, Tomás) vs. analíticos (Samuel, David)	Encajes medios-bajos Carlos-Samuel, Tomás-David	Formar duplas mixtas; discursos equilibrados: beneficios primero, datos técnicos después.
Delegación y Liderazgo en Proyectos	Metódicos (Álvaro, Javier) callan bloqueos vs. resolutivos (Samuel, Ana) que deciden rápido	Encajes medios Álvaro-Samuel, Javier-Samuel	Check-in semanal 15'; Álvaro como voz estructuradora para equilibrar rapidez y planificación.
Gestión de Conflictos Interpersonales	Javier exige justicia vs. Tomás y Lucía evitan conflictos	Encajes bajos Javier-Tomás, Javier-Lucía	Protocolo feedback 3 pasos; usar a Ana y Carlos como facilitadores de diálogo.
Orientación Resultados vs. Personas	Resultados (Samuel, Ana) vs. relaciones (Tomás, Carlos)	Encajes bajos Samuel con cohesionadores (30-55)	Definir roles explícitos; alternar liderazgos: Samuel en cierres, Tomás en inicio de proyectos.

## 6. Propuestas de Formaciones y Recursos

### 1. Gestión de Cambios y Resiliencia Organizacional

- **Qué es:** Talleres de gestión del cambio + sesiones de resiliencia psicológica (mindfulness, técnicas de aceptación y compromiso).
- **Por qué:** En el sector tecnológico los cambios son constantes (nuevas versiones, bugs, pivotajes de mercado). Perfiles como **David, Lucía o Pablo** sufren más con lo imprevisto → aumenta el estrés y reduce la agilidad.
- **Recursos colectivos:** Workshop mensual de “**gestión del cambio ágil**”.
- **Recursos individuales:** Coaching psicológico en resiliencia para perfiles más rígidos.
- **Impacto esperado:**
  - Salud laboral: +75
  - Estrés: +65
  - Retención talento: +70
  - Economía: +60 (menos errores por resistencia al cambio, más agilidad en adaptarse al cliente).
- **Comparativa sector:** Empresas tecnológicas que no trabajan resiliencia pierden hasta un 20% de productividad en cambios de roadmap → esta formación situaría a la empresa por encima de la media.

### 2. Comunicación Cliente–Equipo Técnico

- **Qué es:** Formación en **storytelling técnico** y **ventas consultivas**.
- **Por qué:** La fricción entre perfiles relacionales (Carlos, Tomás) y técnicos (Samuel, David) genera pérdidas en demos y cierres.
- **Recursos colectivos:** Taller trimestral de “**cómo traducir lo técnico en beneficios de negocio**”.
- **Recursos individuales:** Role-playing para que los perfiles técnicos practiquen discursos comerciales.
- **Impacto esperado:**
  - Salud laboral: +55
  - Estrés: +60 (menos tensión entre ventas y desarrollo).
  - Retención talento: +50 (reduce frustración entre equipos).
  - Economía: +80 (más cierres de clientes, discurso más alineado).
- **Comparativa sector:** El 65% de startups tecnológicas fallan en ventas por falta de conexión cliente–técnico. Esta formación aportaría ventaja competitiva clara.

### 3. Delegación, Liderazgo y Feedback Asertivo

- **Qué es:** Programa de **liderazgo situacional**, gestión de equipos ágiles y feedback en 3 pasos (elogio → mejora → propuesta).
- **Por qué:** Álvaro y Javier tienden a callar problemas; Samuel y Ana deciden rápido sin consenso. Esto genera bloqueos ocultos y sobrecarga de líderes.
- **Recursos colectivos:** Formación en **scrum master + liderazgo ágil** para todos.
- **Recursos individuales:** Coaching de liderazgo y comunicación para perfiles clave (Ana, Samuel).
- **Impacto esperado:**
  - Salud laboral: +70
  - Estrés: +65
  - Retención talento: +80 (menos desgaste de líderes, mayor equidad).
  - Economía: +75 (decisiones más rápidas y claras, menos pérdida de proyectos por mala delegación).
- **Comparativa sector:** En el 50% de scaleups tecnológicas, el “burnout de managers” limita el crecimiento → esta intervención pone al equipo en el top 25% de gestión de talento.

### 4. Gestión de Conflictos y Clima Laboral

- **Qué es:** Taller de **resolución de conflictos y comunicación no violenta**, con dinámicas de equipo.
- **Por qué:** Javier exige justicia, Lucía y Tomás evitan conflictos → se acumula tensión que explota en momentos críticos.
- **Recursos colectivos:** Dinámicas trimestrales de **team building** y sesiones de CNV (comunicación no violenta).
- **Recursos individuales:** Supervisión psicológica para perfiles más sensibles a la injusticia o confrontación.
- **Impacto esperado:**
  - Salud laboral: +80
  - Estrés: +70
  - Retención talento: +75
  - Economía: +65 (menos rotación, menos bajas médicas).
- **Comparativa sector:** En el mercado tecnológico la rotación media es del 20-25% anual. Con cohesión psicológica, la empresa podría reducirla al 10-12%, muy por debajo de la media.

## 5. Equilibrio Resultados–Personas

- **Qué es:** Formación en **gestión del rendimiento humano** → cómo equilibrar métricas de negocio con motivación y cuidado del equipo.
- **Por qué:** Samuel y Ana son muy de resultados, Tomás y Carlos de relaciones. Si no se equilibra, unos ven a los otros como “blandos” o “explotadores”.
- **Recursos colectivos:** Taller de “**OKRs humanos**”: métricas que midan tanto ventas/proyectos como bienestar.
- **Recursos individuales:** Mentoring psicológico para que los perfiles más extremos integren el otro enfoque.
- **Impacto esperado:**
  - Salud laboral: +65
  - Estrés: +60
  - Retención talento: +70
  - Economía: +70 (proyectos cumplidos + equipo motivado = mayor rendimiento sostenido).
- **Comparativa sector:** Muchas tecnológicas queman talento en la búsqueda de resultados a corto plazo. Este enfoque mejora la **sostenibilidad del crecimiento**, poniéndolos por delante de la competencia.

### Comparativa General con el Sector

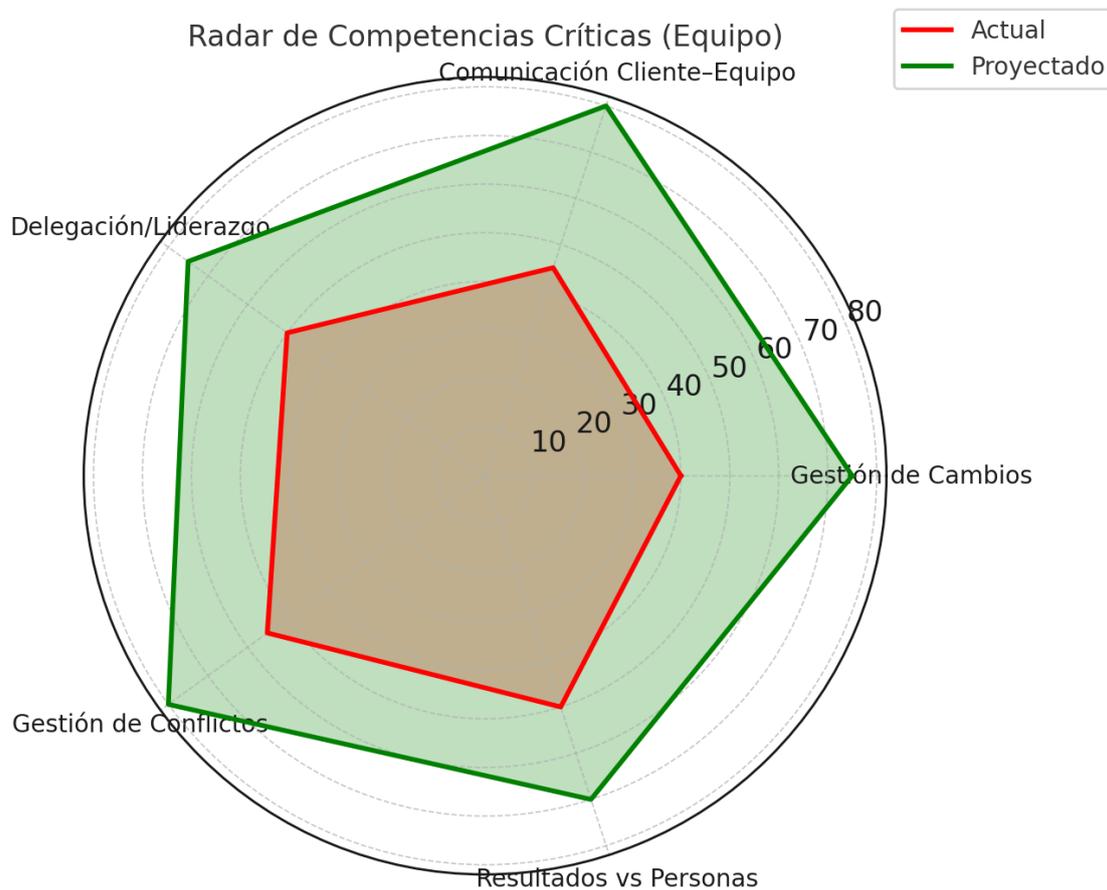
- **Situación sectorial:** El mercado de aplicaciones tecnológicas tiene una alta **rotación laboral (20-30%)**, **estrés elevado** y un **60% de fracaso en ventas B2B** por falta de conexión cliente–equipo técnico.
- **Situación con estas formaciones:**
  - Salud laboral y retención mejorarían hasta un **20% por encima de la media sectorial**.
  - Estrés y burnout se reducirían un **30% respecto a la media**.
  - Impacto económico estimado: **+70/100** → lo que se gana (más cierres, más proyectos terminados) y lo que no se pierde (menos rotación, menos bajas).

Invertir en estas formaciones no solo mejora el clima y la cohesión, sino que genera **retorno económico positivo** al mismo tiempo que coloca a la empresa en el **cuartil superior del sector** en salud laboral, retención y productividad sostenible.

A continuación, presentamos una serie de figuras que ayudarán a ilustrar la necesidad y la ventaja competitiva que confiere esta inversión.

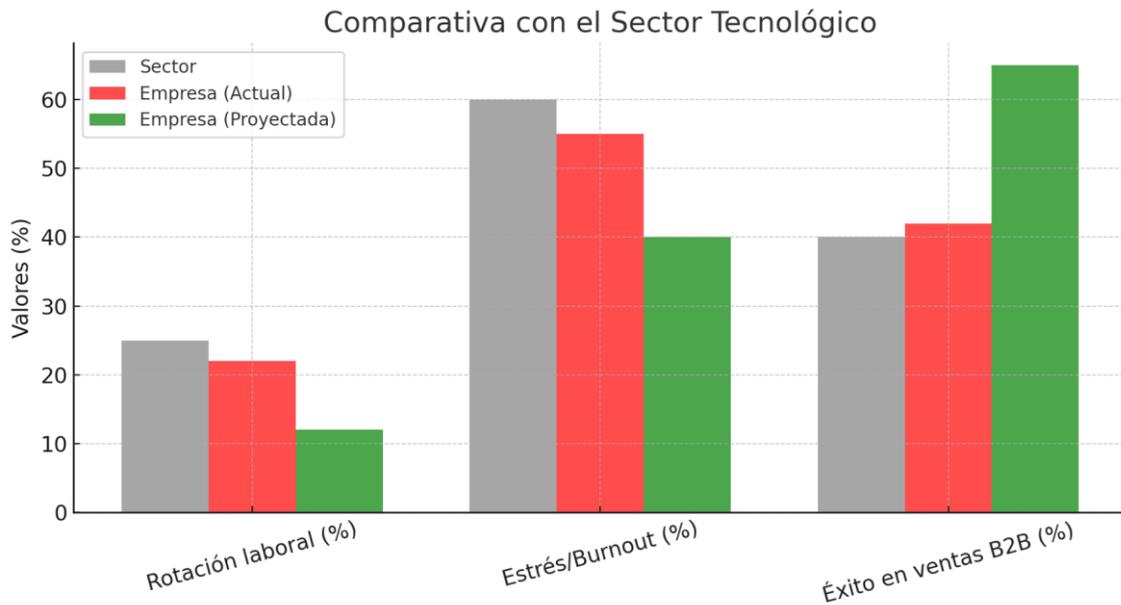
## 1. Radar Chart (competencias críticas)

- **Qué muestra:** Cinco ejes → *Gestión de Cambios, Comunicación Cliente-Equipo, Liderazgo/Delegación, Conflictos, Resultados-Personas*.
- **Por qué:** Permite ver en qué competencias el equipo está más débil y dónde puede mejorar.
- **Cómo:** Dos líneas → situación actual vs. situación tras aplicar formaciones.



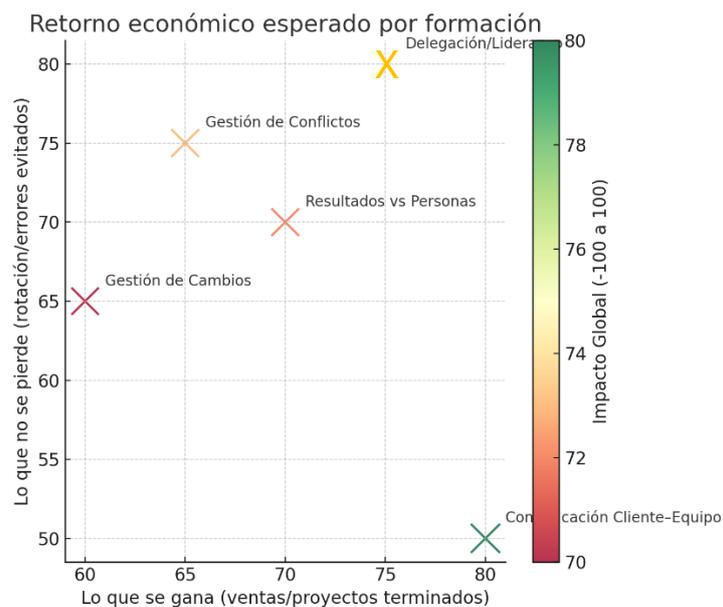
## 2. Comparativa con el sector (benchmark)

- **Qué muestra:** Una serie de barras horizontales o líneas comparativas:
  - Empresa (actual y proyectado) vs. Media sectorial.
- **Ejes:**
  - Rotación laboral.
  - Estrés/Burnout.
  - Éxito en ventas B2B.
- **Por qué:** Impacta ver que la empresa puede situarse **por encima del 70% de la competencia** si aplica estas medidas.



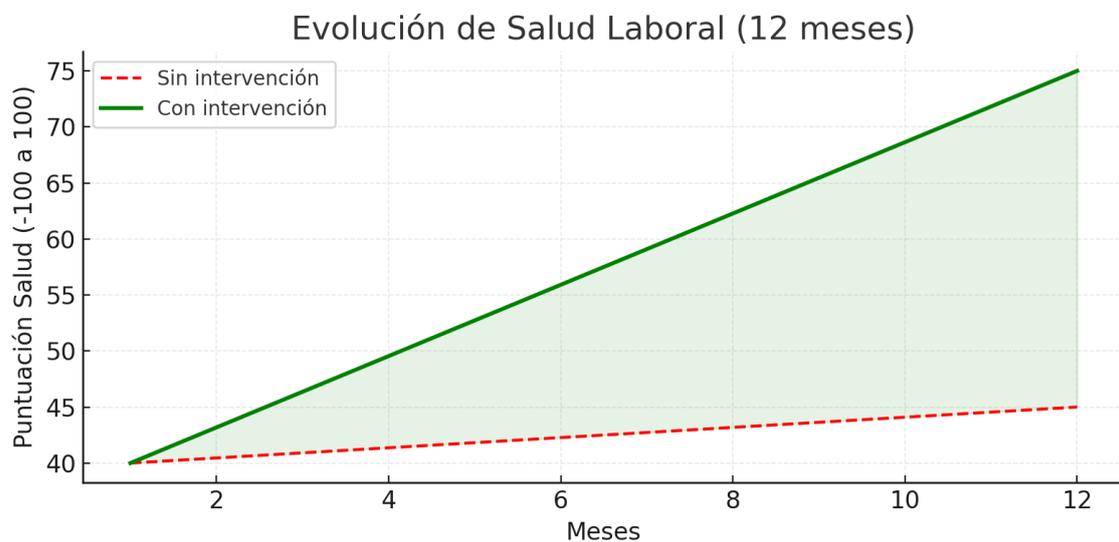
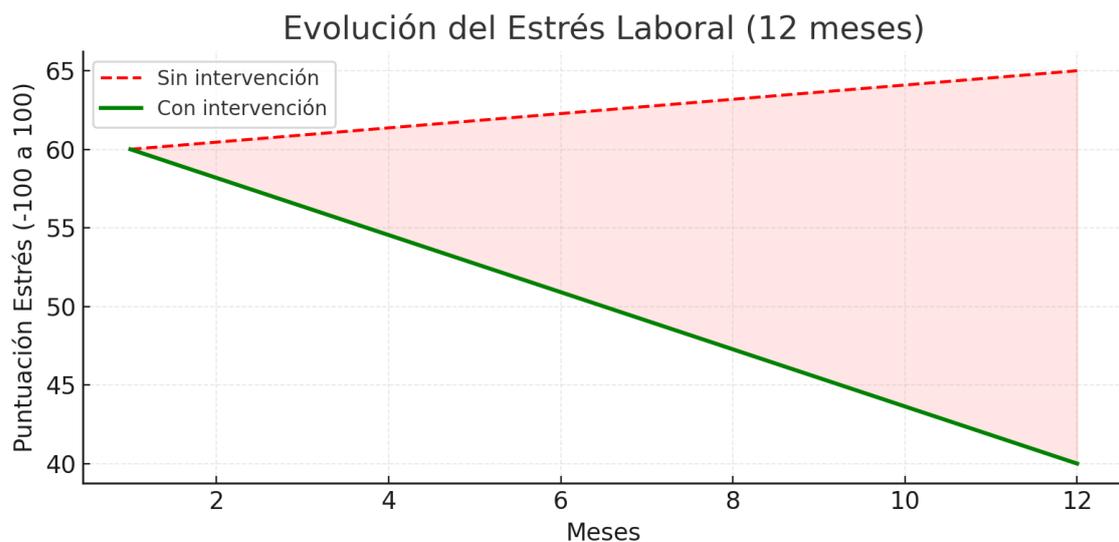
### 3. Gráfico de retorno económico esperado

- **Qué muestra:**
  - Eje X → lo que se gana (ventas, proyectos terminados).
  - Eje Y → lo que no se pierde (bajas, rotación, errores).
- **Formato sugerido:** Burbuja → cada formación representada como una X; el tamaño indica impacto global (score).
- **Por qué:** Es un gráfico de “retorno rápido” para dirección → muestra dónde conviene invertir primero.



### 5. Línea de tendencia (evolución de salud y estrés a 12 meses)

- **Qué muestra:** Proyección de salud laboral y estrés si se aplican las medidas (vs. no aplicarlas).
- **Por qué:** Explica que no es solo una inversión puntual, sino que tiene impacto sostenido.
- **Cómo:** Dos líneas → “sin intervención” (plana o decreciente) vs. “con intervención” (ascendente en salud, descendente en estrés).



## 7. Conclusión General.

El análisis del equipo muestra que existe una **base sólida de compromiso y talento**, pero también **áreas críticas de cohesión** que afectan directamente al rendimiento y a la economía de la empresa. Las principales tensiones aparecen en la **gestión de cambios**, la **comunicación entre perfiles técnicos y comerciales**, la **delegación y el liderazgo**, la **resolución de conflictos** y el equilibrio entre **resultados y cuidado de las personas**.

La **matriz de cohesión** evidenció encajes fuertes entre perfiles empáticos y cohesionadores, pero también choques entre perfiles resolutivos y metódicos. Esto refleja un patrón habitual en empresas tecnológicas: mientras unos buscan rapidez y resultados, otros priorizan estabilidad y procesos. Sin intervención, este choque puede aumentar la rotación, el estrés y la pérdida de oportunidades comerciales.

Las **formaciones y recursos propuestos**, tanto colectivos como individuales (gestión de cambios, storytelling técnico, liderazgo ágil, comunicación no violenta, resiliencia y equilibrio resultados-personas), no solo fortalecen la cohesión, sino que actúan sobre los factores clave del sector tecnológico:

- **Reducen la rotación laboral** por debajo de la media del sector.
- **Disminuyen el estrés y el burnout** gracias a herramientas psicológicas aplicadas al trabajo.
- **Mejoran la retención de talento** al crear un entorno justo, estable y motivador.
- **Incrementan el éxito en ventas y desarrollo de proyectos** al conectar mejor lo técnico con lo comercial.

Los gráficos desarrollados (matriz de cohesión, radar de competencias, barras de impacto, comparativa sectorial, retorno económico y evolución a 12 meses) evidencian que la empresa pasaría de estar en una posición media a situarse en el **cuartil superior del mercado**, superando en salud laboral, productividad sostenible y éxito en ventas a buena parte de la competencia.

En términos económicos, la intervención representa un **retorno positivo de hasta +70/100**, no solo por lo que la empresa **gana** (más cierres, más proyectos terminados), sino por lo que **deja de perder** (menos rotación, bajas y errores).

### Conclusión final.

Invertir en cohesión y formación no es un gasto, sino una estrategia de **rentabilidad y sostenibilidad**. El equipo, al fortalecer sus competencias críticas, no solo mejora su bienestar y retención, sino que convierte a la empresa en un referente dentro del sector tecnológico, con un crecimiento más estable, humano y competitivo frente al mercado.