



Brandester

DOSSIER PARA PROPIETARIOS, GERENCIA Y DIRECCIÓN DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Tu empresa puede crecer sin desgastar a las personas

Un sistema práctico para anticipar riesgos psicosociales, desarrollar líderes y convertir la salud mental en una capacidad real de la empresa

LA PROPUESTA: Primero entendemos qué está pasando. Después intervenimos donde el trabajo, el liderazgo y las relaciones necesitan cambiar. Finalmente medimos si el cambio funciona.

Brandester x ICAHDEV

Psicología aplicada | liderazgo | salud laboral | comunicación | rendimiento

Versión | 7 de septiembre de 2026

LO QUE VAS A ENCONTRAR AQUÍ

ÍNDICE

1. [La salud mental ya no es un asunto periférico](#)
2. [La empresa sigue funcionando. Pero cada semana cuesta un poco más](#)
3. [No llegué a la empresa desde un único despacho](#)
4. [La empresa es un organismo vivo, no una suma de individuos](#)
5. [Primero entendemos el sistema; después entrenamos a las personas](#)
6. [Radar Inicial Brandester](#)
7. [Un informe para decidir, actuar y dejar trazabilidad](#)
8. [Programa Empresa Saludable Brandester | 6 meses](#)
9. [Sistema Anual Brandester](#)
10. [Formas de empezar](#)
11. [La empresa deja de reaccionar a ciegas](#)
12. [Empecemos por comprender tu empresa](#)
13. [Referencias](#)

ANTES DE HABLAR DE CURSOS, HABLEMOS DE EMPRESA ([volver índice](#))

La salud mental ya no es un asunto periférico

Cuando una pyme crece, muchas decisiones que antes podían resolverse hablando en un despacho dejan de ser suficientes. Aparecen nuevos mandos, más presión, más canales, más interdependencias y más puntos en los que una instrucción confusa puede convertirse en retraso, conflicto o desgaste.

Al mismo tiempo, la prevención avanza hacia una visión más explícita de la salud mental, los riesgos psicosociales, la adaptación del trabajo a la persona y el seguimiento real de las medidas. La Ley 31/1995 continúa siendo el marco vigente. El 28 de abril de 2026 el Consejo de Ministros aprobó un anteproyecto de reforma que refuerza estas materias, todavía sujeto a su tramitación normativa (Boletín Oficial del Estado, 1995; Consejo de Ministros, 2026; MITES, 2026).

LO IMPORTANTE: No basta con disponer de un documento. La empresa necesita comprender qué riesgo existe, qué medida decide, quién la aplica y cómo comprobará si ha sido suficiente.

Qué vamos a enseñarte en este dossier

- Por qué una empresa pequeña puede acumular riesgos que nadie ve completos;
- Cómo Brandester conecta organización, liderazgo, salud y rendimiento;
- Qué información recibe la dirección y cómo puede utilizarla;
- Qué programas podemos aplicar después de medir;
- Cuánto cuesta empezar y cómo puede evolucionar el acompañamiento.

Nuestro objetivo no es asustarte con la salud mental ni venderte bienestar decorativo. Es darte criterio, una estructura de actuación y evidencia para tomar mejores decisiones.

UNA HISTORIA DEMASIADO HABITUAL ([volver índice](#))

La empresa sigue funcionando. Pero cada semana cuesta un poco más

Imagina una empresa de 22 personas. Ha crecido gracias al esfuerzo de sus fundadores y a un equipo muy implicado. Durante años, los problemas se resolvían rápido: una conversación, un mensaje o una decisión directa. Pero el volumen cambia la forma de trabajar.

Un responsable empieza a contestar con más dureza. Dos personas evitan colaborar. La persona que siempre resuelve todo está agotada. Aparecen errores que antes no existían. Una baja obliga a repartir trabajo sin revisar prioridades. Dirección dedica horas a apagar fuegos, pero no consigue ver si el problema está en la carga, en los roles, en el liderazgo o en una mezcla de todo.

EL PROBLEMA REAL: Nadie tiene una visión completa. Cada persona conoce una parte y la dirección termina decidiendo con información fragmentada.

Las señales que suelen llegar primero

- **Tiempo perdido:** reuniones defensivas, mensajes repetidos y decisiones que deben rehacerse.
- **Presentismo:** personas que están, pero trabajan con fatiga, preocupación o baja concentración.
- **Conflicto:** tensiones que se personalizan, aunque tengan causas organizativas.
- **Rotación:** salidas que obligan a seleccionar, incorporar y reconstruir conocimiento.
- **Liderazgo reactivo:** mandos que oscilan entre apretar, evitar o resolverlo todo ellos mismos.
- **Riesgo preventivo:** evaluaciones que no se traducen en medidas, responsables y seguimiento.

Lo que no se mide se discute. Lo que se mide, pero no se transforma se archiva.

QUIÉN ESTÁ DETRÁS ([volver índice](#))

No llegué a la empresa desde un único despacho

Soy Juan Francisco Díaz Navas. Antes de dedicarme plenamente a la psicología fui miembro de las Fuerzas Armadas en labores relacionadas con comunicación e inteligencia. Después me formé en Psicología, salud, conducta, neurociencias, comunicación, análisis de datos y crecimiento empresarial. Esa mezcla ha marcado mi manera de trabajar: observar el sistema, escuchar antes de concluir y convertir información dispersa en decisiones aplicables.

Soy psicólogo general sanitario, especialista en conducta y neurociencias, dietista, analista conductual DISC y mediador. Fundé Brandester para aplicar la psicología al funcionamiento real de empresas, líderes y equipos, e ICAHDEV para ampliar ese trabajo mediante programas de psicología, hábitos, salud y adaptación al entorno.

Mi Trabajo de Fin de Máster, el Programa de intervención psicoeducativa breve para reducir el riesgo de burnout y estrés con mejora de las actitudes resilientes en trabajadores sometidos a liderazgo tóxico. - CAR-Lab/PE-JAD-, profundizó en la relación entre estilos de liderazgo de alta exigencia, estrés, burnout y resiliencia. No utilizamos ese trabajo como una etiqueta para señalar a jefes. Lo utilizamos como base para comprender conductas, demandas, recursos y contextos que pueden entrenarse o modificarse.

MI FORMA DE ESTAR: No me interesa permanecer para siempre dentro de una empresa. Me interesa estar el tiempo suficiente para ayudarla a comprenderse, crear capacidad interna y llegar al siguiente nivel.

Una autoridad basada en varias miradas

- Psicología general sanitaria y trabajo con procesos humanos complejos;
- Conducta y neurociencias aplicadas a decisiones y relaciones;
- Liderazgo, comunicación, mediación y resolución de conflictos;
- Datos, inteligencia artificial, digitalización y gestión de proyectos;
- Salud, hábitos y rendimiento sostenible.

N.º de colegiado: AO12552. Perfil y trayectoria: Brandester y LinkedIn de Juan Francisco Díaz Navas.

POR QUÉ BRANDESTER TRABAJA ASÍ [\(volver índice\)](#)

La empresa es un organismo vivo, no una suma de individuos

Una organización cambia cuando cambian sus clientes, su tecnología, su tamaño, sus prioridades o sus personas. Por eso no aplicamos la misma solución a todas las empresas. Miramos cómo encajan el trabajo, las relaciones, el liderazgo, la salud y los objetivos económicos.

Brandester utiliza psicología, neurociencias y análisis de datos para mejorar relaciones laborales, disminuir conflictos, desarrollar talento, aumentar productividad y proteger la salud laboral. ICAHDEV aporta programas de psicología, estrés, hábitos y formación para que el aprendizaje pueda llegar a líderes, equipos y personas.

NUESTRA DIFERENCIA: No enseñamos habilidades aisladas y esperamos que ocurra algo. Medimos, formulamos hipótesis, intervenimos sobre situaciones reales y volvemos a comprobar.

Siete principios que guían el trabajo

Principio	Cómo se traduce en la empresa
Honor	Decir con claridad qué sabemos, qué no sabemos y qué podemos demostrar.
Parsimonia	Intervenir con la intensidad necesaria, sin llenar la agenda de acciones inútiles.
Asertividad	Poder hablar de exigencia, límites y conflicto sin destruir la relación.
Equilibrio	Cuidar la salud sin perder de vista rendimiento, responsabilidad y resultados.
Perspectiva	Comprender cada dato dentro del puesto, el equipo y el momento empresarial.
Innovación	Actualizar herramientas y respuestas cuando cambia el trabajo.
Creatividad	Diseñar soluciones que puedan aplicarse dentro de la realidad de la pyme.

[EL MÉTODO](#) ([volver índice](#))

Primero entendemos el sistema; después entrenamos a las personas

El sistema Brandester separa tres niveles para evitar uno de los errores más frecuentes: convertir un problema de organización en un problema psicológico individual.

Nivel	Qué observamos	Qué podemos cambiar
Organización	Carga, tiempos, autonomía, roles, procesos, cambios y recursos.	Diseño del trabajo, prioridades, protocolos y medidas preventivas.
Equipos y mandos	Liderazgo, coordinación, feedback, justicia, apoyo, conflicto y decisiones.	Conductas de liderazgo, comunicación y acuerdos operativos.
Persona	Malestar, estrés, burnout, sueño, fatiga y funcionamiento.	Habilidades y apoyo confidencial, separados de la evaluación colectiva.

El ciclo de trabajo

1. **Escuchar y medir.** Datos, cuestionarios, entrevistas y contexto operativo.
2. **Comprender.** Cruzar condiciones de trabajo, liderazgo, salud y funcionamiento.
3. **Priorizar.** Elegir pocas medidas con responsables, recursos y plazos.
4. **Intervenir.** Entrenar, rediseñar, mediar y acompañar donde sea necesario.
5. **Comprobar.** Revisar participación, ejecución, cambio y resultados.
6. **Aprender.** Usar cada ciclo para tomar decisiones más precisas el año siguiente.

PROTECCIÓN DE LA CONFIANZA: La empresa recibe información agregada para decidir. No recibe diagnósticos, notas clínicas ni datos individuales utilizables para promoción, sanción o despido.

LA PUERTA DE ENTRADA ([volver índice](#))

Radar Inicial Brandester

Antes de recomendar formación necesitamos saber qué sucede. El Radar crea una línea base, identifica prioridades y entrega a dirección un plan comprensible. Se contrata y factura aparte.

Qué analizamos

Módulo	Contenido
1. Trabajo real	Carga, tiempos, autonomía, rol, recursos, coordinación y recuperación.
2. Liderazgo y relaciones	Apoyo, justicia, claridad, feedback, conflicto, seguridad y participación.
3. Cambio y entorno	Digitalización, tecnología, conciliación, incertidumbre y transformación.
4. Salud y funcionamiento	Estrés, burnout, malestar, sueño, fatiga, atención y capacidad funcional.
5. Prioridades	Problemas percibidos, necesidades, recursos útiles y soluciones propuestas.

Cómo lo hacemos

- Reunión inicial con dirección y revisión del contexto;
- Batería modular de aproximadamente 50-60 minutos en total;
- Tiempo protegido o compensado para responder;
- Entrevistas o grupos de contraste según tamaño y necesidad;
- Análisis agregado, devolución ejecutiva y plan 90/180/365.

LÍMITE METODOLÓGICO: La herramienta Brandester orienta el diagnóstico y seguimiento interno. No sustituye a FPSICO, COPSOQ/ISTAS21 ni a la evaluación formal de la modalidad preventiva de la empresa.

LO QUE RECIBE LA DIRECCIÓN ([volver índice](#))

Un informe para decidir, actuar y dejar trazabilidad

El valor del Radar no termina en una puntuación. La dirección recibe una lectura comprensible de lo que está ocurriendo y una estructura para documentar decisiones, medidas y revisiones.

Entregable	Qué permite hacer
Mapa de riesgos y recursos	Identificar factores prioritarios, colectivos expuestos y elementos protectores.
Lectura ejecutiva	Conectar salud, liderazgo, clima y funcionamiento sin perderse en decenas de escalas.
Plan 90/180/365	Asignar medidas, responsables, plazos, recursos e indicadores.
Recomendación formativa	Invertir en liderazgo, comunicación, estrés o bienestar según la necesidad real.
Línea base	Comparar la evolución de la empresa consigo misma en los ciclos posteriores.
Memoria de seguimiento	Registrar lo ejecutado, revisar suficiencia y justificar nuevas decisiones.

Cómo ayuda frente a las necesidades preventivas

- Aporta información para identificar y priorizar factores psicosociales;
- Ayuda a convertir resultados en medidas concretas;
- Facilita el seguimiento y la revisión cuando cambian organización, procesos o personas;
- Ofrece formación y protocolos coherentes con las necesidades detectadas;
- Permite coordinarse con dirección, RR. HH., representación laboral y servicio de prevención.

LA FORMULACIÓN RESPONSABLE: Brandester ayuda a atender, ejecutar y documentar necesidades de salud organizacional. No sustituye al servicio de prevención ni puede garantizar por sí solo el cumplimiento jurídico de la empresa.

DESPUÉS DEL RADAR ([volver índice](#))

Programa Empresa Saludable

Brandester | 6 meses

Cuando la empresa ya conoce sus prioridades, empieza la intervención. El programa de seis meses no incluye el Radar Inicial: es una segunda fase con valor, objetivos y presupuesto propios.

Bloque	Qué entrenamos	Resultado buscado
Liderazgo saludable	Claridad, exigencia, apoyo, decisiones, feedback y delegación.	Mandos con más criterio y menos respuestas reactivas.
Estrés y burnout	Señales, demandas, recursos, regulación, descanso y planes de afrontamiento.	Prevenir cronificación y actuar antes del colapso.
Comunicación y conflictos	Conversaciones difíciles, límites, desacuerdo, mediación y reparación.	Reducir escaladas y recuperar cooperación.
Bienestar aplicado	Hábitos, atención, pausas, sueño, carga mental y recuperación.	Sostener rendimiento sin responsabilizar solo al trabajador.

Qué incluye

- Ocho talleres de 60-90 minutos adaptados a los resultados del Radar;
- Tres sesiones privadas de acompañamiento a dirección;
- Casos reales, práctica y herramientas para aplicar entre sesiones;
- Medición intermedia breve y revisión final de cambios;
- Plan de continuidad para el siguiente ciclo.

LA LÓGICA: No enseñamos a las personas a soportar una mala organización. Trabajamos habilidades personales y, al mismo tiempo, ayudamos a modificar condiciones, decisiones y dinámicas que sí dependen de la empresa.

CUANDO LA EMPRESA QUIERE CONTINUIDAD ([volver índice](#))

Sistema Anual Brandester

La salud organizacional no es una campaña. El sistema anual integra evaluación, intervención y seguimiento para que la empresa acumule conocimiento propio y pueda comprobar su evolución.

1. **Meses 1-2 | Línea base.** Evaluación inicial o actualización anual, entrevistas, mapa y devolución.
2. **Mes 3 | Priorización.** Plan de medidas, responsables, recursos y primeras mejoras.
3. **Meses 3-6 | Intervención.** Liderazgo, estrés, comunicación, conflictos y bienestar.
4. **Mes 6 | Revisión intermedia.** Pulso breve, participación, ejecución y correcciones.
5. **Meses 7-11 | Consolidación.** Formación, asesoramiento y transferencia al trabajo real.
6. **Mes 12 | Reevaluación.** Informe de evolución, aprendizaje y plan del siguiente año.

Incluye

- Evaluación inicial o actualización anual;
- Doce acciones formativas;
- Seis sesiones de asesoramiento a dirección;
- Comité cuatrimestral de seguimiento;
- Medición intermedia, reevaluación e informe anual;
- Registro de acciones, participación e indicadores.

VENTAJA ACUMULATIVA: El primer año crea la línea base. Los siguientes permiten distinguir una fluctuación puntual de un patrón, aprender qué medidas funcionan y actuar con mayor precisión.

UNA INVERSIÓN CLARA Y ESCALABLE ([volver índice](#))

Formas de empezar

Plantilla	Radar Inicial	Programa 6 meses
1-9 personas	1.490 EUR + IVA	4.900 EUR + IVA
10-24 personas	1.990 EUR + IVA	6.900 EUR + IVA
25-49 personas	2.790 EUR + IVA	9.400 EUR + IVA
50-249 personas	Propuesta a medida	Propuesta a medida

El Programa Empresa Saludable se contrata después del Radar y no incluye su evaluación inicial.

Sistema Anual Brandester

Plantilla	Pago anual	Pago fraccionado
1-9 personas	7.900 EUR + IVA	690 EUR x 12 + IVA
10-24 personas	10.900 EUR + IVA	950 EUR x 12 + IVA
25-49 personas	14.900 EUR + IVA	1.290 EUR x 12 + IVA
50-249 personas	Propuesta a medida	Según alcance

Renovación anual independiente del cuestionario

1-9 personas	10-24 personas	25-49 personas
990 EUR + IVA	1.390 EUR + IVA	1.990 EUR + IVA

FORMACIÓN BONIFICABLE: La parte estrictamente formativa puede tramitarse mediante FUNDAE cuando cumpla sus requisitos. La evaluación, consultoría, mediación y atención psicológica deben presupuestarse y documentarse por separado.

QUÉ CAMBIA CUANDO EL SISTEMA FUNCIONA [\(volver índice\)](#)

La empresa deja de reaccionar a ciegas

No prometemos que un taller aislado aumentará la facturación. Construimos una cadena que la dirección puede observar: condiciones de trabajo, conductas, salud, funcionamiento e indicadores de negocio.

Antes	Después
Opiniones dispersas y problemas que se personalizan.	Mapa compartido de factores, colectivos y prioridades.
Formación elegida por intuición o por tendencia.	Intervención elegida a partir de necesidades detectadas.
Mandos que improvisan ante estrés y conflicto.	Criterios, protocolos y conductas entrenadas.
Medidas sin responsable o fecha de revisión.	Plan 90/180/365 con recursos, responsables e indicadores.
Una encuesta aislada que termina archivada.	Línea base, seguimiento y comparación longitudinal.

Indicadores que podemos conectar

- Absentismo, reincorporaciones y recaídas;
- Rotación, salidas no deseadas y tiempo de incorporación;
- Horas de dirección consumidas por conflictos;
- Errores, retrabajo, incidencias y tiempos de respuesta;
- Participación, aprendizaje y aplicación de medidas;
- Clima, estrés, burnout, sueño, fatiga y funcionamiento agregado.

COMPARACIÓN RIGUROSA: Desde el segundo ciclo comparamos a la empresa consigo misma. Las comparativas sectoriales solo se utilizan cuando existen referencias válidas o una base suficiente de organizaciones comparables.

EL SIGUIENTE PASO ([volver índice](#))

Empecemos por comprender tu empresa

Tu empresa no necesita otra actividad de bienestar. Necesita saber qué está pasando, qué debe cambiar y cómo comprobar que el cambio funciona.

En una primera conversación revisaremos el momento de la empresa, los problemas visibles, la situación preventiva, los datos disponibles y el alcance más razonable. Si existe encaje, comenzaremos por el Radar Inicial o diseñaremos una propuesta específica para una empresa mediana, varios centros o una situación compleja.

Esta conversación tiene sentido si...

- La empresa está creciendo y la forma informal de coordinar ya no es suficiente;
- Han aumentado el cansancio, las bajas, la rotación o los conflictos;
- Los responsables necesitan liderar con mayor claridad y criterio;
- Existe una evaluación psicosocial, pero no un plan que se aplique y se mida;
- Queréis anticiparos al nuevo marco preventivo con evidencia y continuidad;
- Buscáis cuidar al equipo sin convertir el bienestar en una acción cosmética.

CONTACTO: Brandester | info@brandester.com | +34 639 78 28 82 | +34 649 17 50 45

[Solicitar una conversación](#) | [Conocer Brandester](#) | [LinkedIn](#)

Este dossier es informativo y comercial. No constituye asesoramiento jurídico ni sustituye las funciones legalmente reservadas al servicio de prevención o profesionales sanitarios competentes.

BASE TÉCNICA Y PROFESIONAL ([volver índice](#))

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2026). Psychosocial risks and mental health at work. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Boletín Oficial del Estado. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (texto consolidado). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Brandester. (2026a). Psicología y neurociencias para tu marca y empresa. <https://www.brandester.com/es>
- Brandester. (2026b). Brandester CORP: Ventajas y enfoque. <https://www.brandester.com/es/brandester-corp>
- Brandester. (2026c). Sobre mí: Juan Francisco Díaz Navas. <https://www.brandester.com/es/juanfranciscodiaznavas>
- Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: A systematic review. BMJ Open, 13, e071203. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>
- Consejo de Ministros. (2026, 28 de abril). Referencia del Consejo de Ministros: reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/paginas/2026/20260428-referencia-rueda-de-prensa-ministros.aspx>
- Díaz Navas, J. F. (2025). CAR-lab: Programa de intervención psicoeducativa breve para reducir el riesgo de burnout y estrés con mejora de las actitudes resilientes en trabajadores sometidos a liderazgo tóxico. [Trabajo Fin de Máster no publicado]. Universidad Europea de Madrid.
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. (s. f.). Preguntas frecuentes sobre crédito y formación programada por las empresas. <https://www.fundae.es/atencionusuario/faq>
- Instituto de Conducta Alimentaria, Hábitos, Deporte y Vitalidad. (2026). ICAHDEV: Psiconutrición y psicología. <https://www.icaahdev.com>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices%2Bbasicas%2Bpara%2Bla%2Bgestion%2Bde%2Blos%2Briesgos%2Bpsicosociales%2B2022.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026). Borrador de anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de los Servicios de Prevención. <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/34cb718d-25f4-4257-9a39-b9c964afb796>
- Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 de septiembre). Mental health at work. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>

CRITERIO DE ACTUALIZACIÓN: El estado de la reforma se verifica antes de cada nueva edición comercial para diferenciar siempre entre legislación vigente, anteproyecto y buenas prácticas preventivas.