

Vuestro equipo concreto. Lo que es y lo que puede ser.

Mapa del rendimiento real, salud sistémica, brechas entre potencial alcanzable y rendimiento desplegado. Para quien gestiona el equipo cada día.

TALENTO RECUPERABLE / AÑO

49.560 €

Lo que separa al equipo de su potencial alcanzable. No del 100 % utópico — del potencial alcanzable de cada persona.

ANTES DE EMPEZAR

Cinco dimensiones del comportamiento del equipo.

Todo lo que aparece en este informe — el mapa de rendimiento, los radares, el gauge, las brechas — se construye sobre estas cinco dimensiones. Leerlas primero hace que el resto se entienda en segundos.

01**INICIATIVA**

Qué hace la persona por sí misma cuando aparece una dificultad — sin esperar a que alguien le diga qué hacer.

Se observa en: *cuántas acciones empieza por sí misma vs. cuántas le tienen que pedir.*

02**FLEXIBILIDAD**

Cómo responde cuando una vía deja de funcionar o cambian las condiciones. Detecta la señal y prueba otra cosa, o sigue insistiendo con lo mismo.

Se observa en: *tras un fallo, ¿cambia de estrategia o repite la anterior?*

03**PROCESO**

Si sigue el orden correcto o se salta etapas cuando ve la salida. Disciplina operativa frente a impulso por llegar antes.

Se observa en: *¿comunica antes de actuar, o actúa primero y comunica después?*

04**COOPERACIÓN**

Cómo se comporta frente al equipo y al objetivo común. Comparte recursos, coordina y aporta — o trabaja en paralelo a los demás.

Se observa en: *¿pide y ofrece ayuda, o resuelve sola?*

05

EFICACIA

Relación entre esfuerzo invertido y resultado obtenido. No es velocidad pura — es eficacia.

Se observa en: *qué proporción de lo que intenta termina con resultado válido.*



Cómo se combinan

Rendimiento global

Combinación ponderada de las cinco dimensiones. Se mide de 0 a 100, donde 100 sería el ideal teórico. Una persona con las cinco dimensiones equilibradas y altas tiene rendimiento alto; una con energía pero sin flexibilidad o sin cierre tiene rendimiento medio aunque parezca activa todo el día.

Potencial alcanzable

Para cada persona se calcula el potencial alcanzable en su perfil concreto — no el 100 ideal, sino lo realista con intervención adecuada. El espacio entre el rendimiento actual y el potencial alcanzable es el **talento recuperable** de esa persona. Sumado en el equipo entero, es la cifra principal de este informe: **49.560 € al año**.

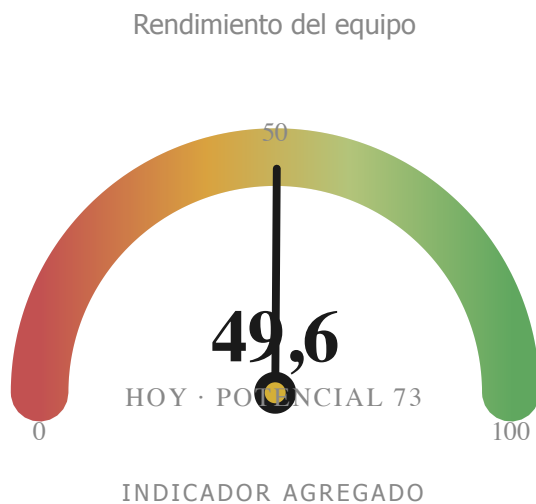
Cómo se leen las cifras del resto del documento

Cada cifra de 0 a 100 indica el nivel de la persona en esa dimensión o su rendimiento global. La referencia no es el 100 utópico — es el potencial alcanzable de cada persona. Cuanto más cerca del potencial alcanzable, menos talento bloqueado; cuanto más lejos, más talento recuperable hay en esa persona.

CÓMO OPERA EL SISTEMA

El estado **global** de vuestro equipo.

Cuatro indicadores que describen la salud del equipo como sistema, más allá del rendimiento individual de cada persona.



CONCENTRACIÓN DEL RENDIMIENTO

**49 %** depende de 2

personas

Ana + Berta sostienen casi la mitad. Fragilidad alta.

BALANCE DEL EQUIPO

**24,8** desviación estándar

Equipo polarizado. Distancia grande entre el más alto y el más bajo.

RIESGO DE RETENCIÓN · TALENTO ALTO

**Alto** 8-12 meses

Ana y Berta compensan al equipo. Sin intervención, riesgo de salida silenciosa.

Lectura rápida

El equipo opera al **49,6** sobre un potencial alcanzable de **73**. Hay **23 puntos recuperables** sin contratar a nadie nuevo. La salud del sistema está marcada por tres señales: **concentración** (depende demasiado de dos personas), **polarización**

(distancia grande dentro del equipo), y **riesgo de retención del talento alto** (las que sostienen al equipo se desgastan).

MAPA CUANTITATIVO

Las cinco dimensiones, por persona.

Iniciativa, flexibilidad, proceso, cooperación y cierre. La intensidad del color muestra el nivel; cuanto más verde, más capacidad utilizada.

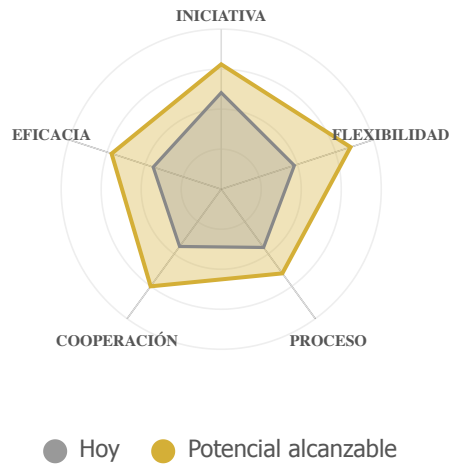
PERSONA	INICIATIVA	FLEXIBILIDAD	PROCESO	COOPERACIÓN	EFICACIA	ICPT
Ana	85	78	60	55	90	75
Berta	70	65	72	88	60	71
Carlos	80	82	35	30	45	57
Diana	55	50	58	52	48	53
Elena	72	13	45	40	25	41
Félix	0	0	0	0	0	0
Equipo	60	48	45	44	45	50

Perfil radial

El mismo equipo en visual radial — un radar por persona, más uno grande del equipo medio comparado con su potencial alcanzable.

Equipo · hoy vs potencial alcanzable

Rendimiento 50 hoy · 73 potencial



🔍 Perfil por persona

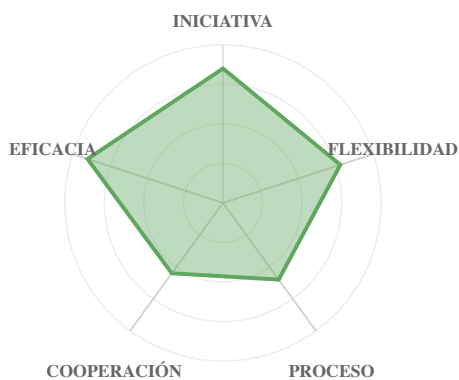
Cada persona con sus cinco dimensiones en barras. La cifra grande es su rendimiento global hoy, junto a su potencial alcanzable.

A

Ana

Senior Talent Acquisition
Consultant

75
DE 85

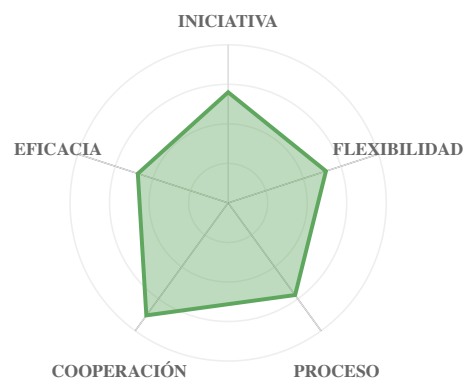


B

Berta

Senior Talent Acquisition
Consultant · RPO

71
DE 85



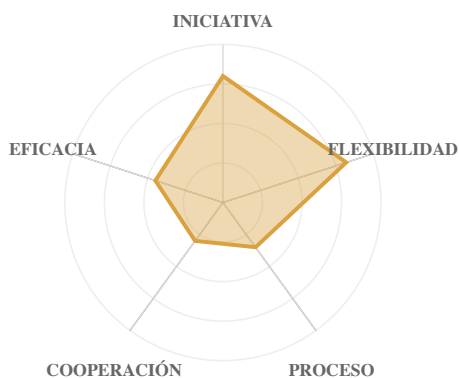


Carlos

Talent Acquisition
Consultant

57

DE 80

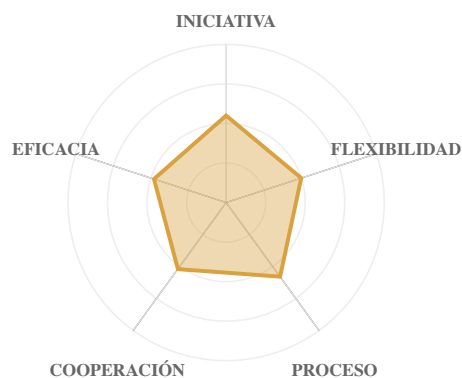


Diana

Talent Acquisition
Specialist

53

DE 72

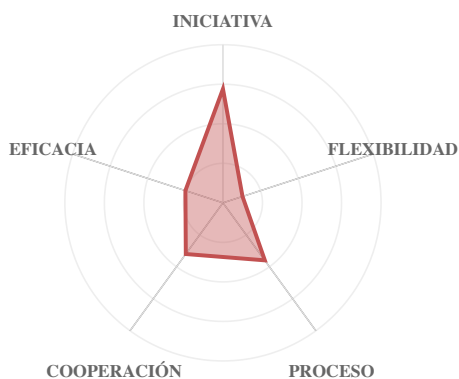


Elena

Senior Talent Acquisition
Consultant

41

DE 65



Félix

Talent Acquisition
Specialist

0

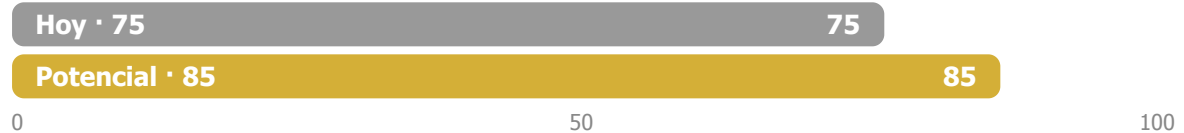
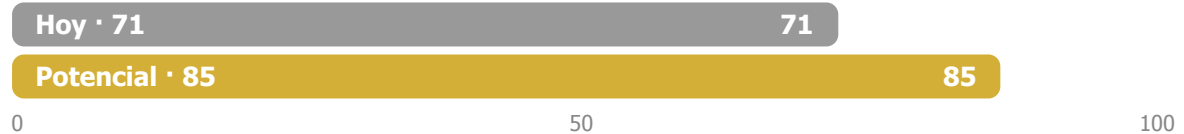
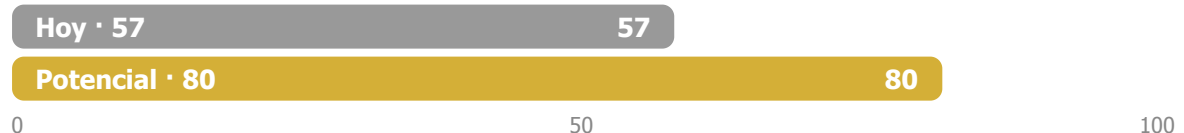
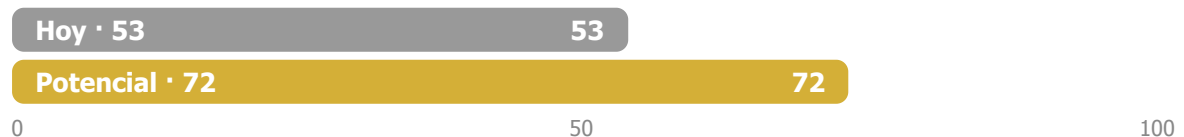
DECISIÓN



DÓNDE ESTÁ EL TALENTO RECUPERABLE

El gap, persona por persona.

La barra gris es el rendimiento de hoy. La barra dorada es el potencial alcanzable de esa persona en su perfil concreto. La diferencia entre ambas es el talento recuperable.

Ana · potencial muy desarrollado**+ 5.000 € / año recuperables****Berta · activar voz propia****+ 5.880 € / año recuperables****Carlos · resolver desencaje colaborativo****+ 9.660 € / año recuperables****Diana · mentoría estructurada****+ 4.940 € / año recuperables**

Elena · entrenamiento de flexibilidad

+ 10.080 € / año recuperables

Hoy · 41

41

Potencial · 65

65

0

50

100

Félix · decisión pendiente

+ 14.000 € / año si reubicación

Sin

0 actividad

Reubicación al 50 %

50

0

50

100

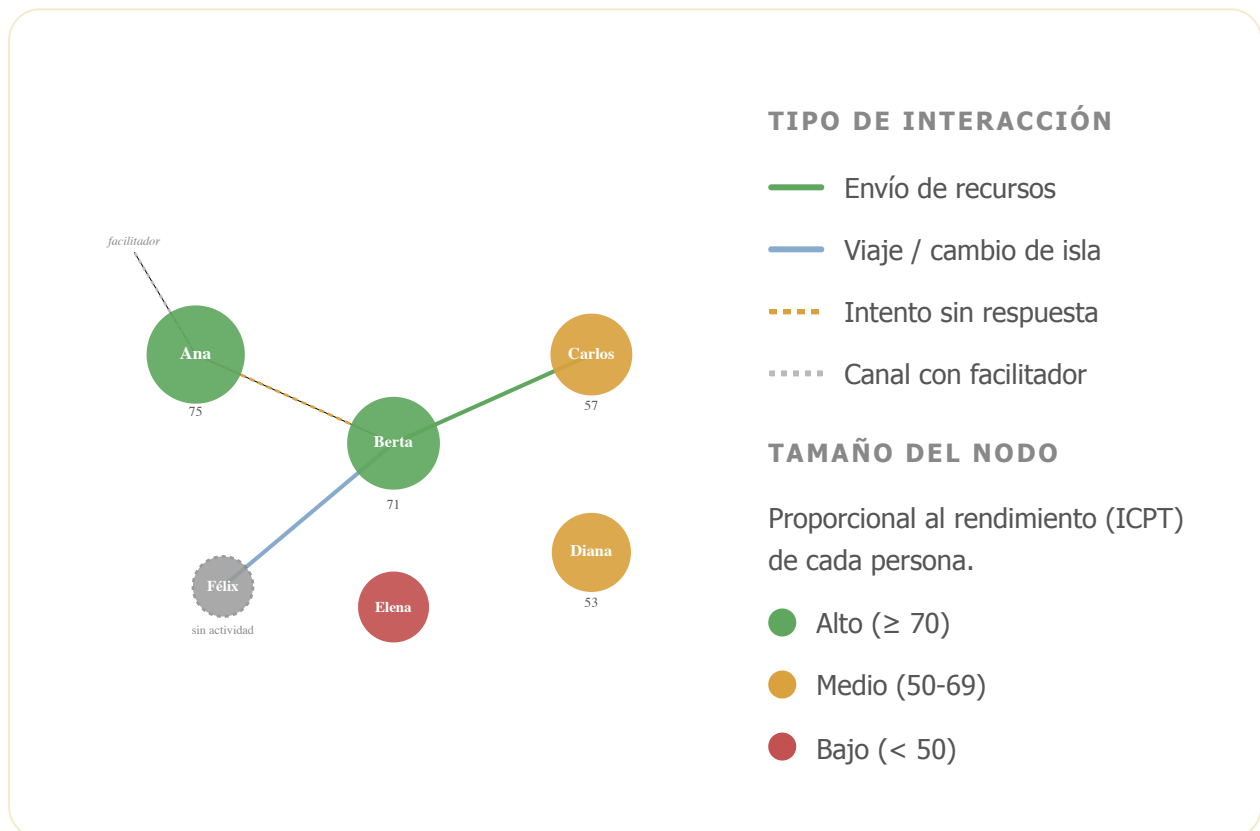
Suma

Sumando las cinco brechas individuales más la reubicación de Félix: **49.560 € de talento recuperable al año**. No es una proyección al 100 % — es lo que este equipo concreto puede alcanzar con intervención adecuada.

DINÁMICA OBSERVADA

Cómo se conecta el equipo.

Mapa de interacciones reales registradas durante la sesión de equipo. Cada nodo es una persona; su tamaño y color indican rendimiento. Cada línea es una interacción observada.



Lectura de la red

- **Berta es el nodo conector.** La red del equipo se sostiene en ella. Sin Berta, el equipo se fragmenta.
- **Ana opera en canal directo con dirección,** no con el equipo. Resuelve más rápido pero se queda fuera de la red horizontal.
- **Carlos recibe pero no devuelve.** Está en el equipo pero no opera como equipo — la red no captura su talento técnico.
- **Félix está fuera de la red.** No es información puntual: es el patrón. La red opera como si él no estuviera.

- **Elena y Diana esperan ser activadas.** No inician interacción. Su rendimiento crece cuando alguien las mete dentro de la red.

LECTURA CUALITATIVA

El 50 % perdido no es **abstracto**.

Los 49.560 € recuperables son cifra. Aquí está cómo se pierden en el día a día — cinco manifestaciones concretas que el equipo y la dirección reconocen.

ELEMENTO 1**Re-trabajo**

Procesos que hay que rehacer porque no se hizo bien la primera vez. Encajes mal validados, comunicación insuficiente, decisiones precipitadas que toca corregir después.

ELEMENTO 2**Encajes parciales**

Persona-puesto, persona-cliente, persona-proyecto que no acaban de funcionar. La persona rinde, pero no en la dirección óptima. El resultado existe, a media calidad.

ELEMENTO 3**Decisiones a destiempo**

Las que se toman tarde por falta de coordinación. Las que se postponen porque nadie las toma. Las que se atraviesan sin haber alineado primero.

ELEMENTO 4**Iniciativas no completadas**

Energía que se invierte y no cierra. El motor está, el cierre no llega. El equipo abre más cosas de las que cierra.

ELEMENTO 5**Talento bloqueante que desgasta al talento alto**

Ana y Berta compensan a Félix y a Elena. Eso tiene un coste de fatiga, frustración y, sobre todo, **riesgo de retención**. El talento alto se va silenciosamente cuando ve que su trabajo es sostener al equipo, no avanzar con él. Esta es la pérdida más cara a largo plazo — y la menos visible.

La cifra cuantifica. Los cinco describen. Si solo se actúa sobre la cifra sin tocar estas cinco manifestaciones, el coste vuelve dentro de meses.

LECTURA INDIVIDUAL

Cada perfil, **resumido.**

Tipo de bloqueo, complementariedad sugerida, señal de progreso y acción concreta. Diseñado para que un manager decida qué hacer con cada persona el lunes.

Qué es la señal de progreso

Para cada persona se define una **conducta observable y verificable** que indica que la intervención está funcionando. No es un plazo temporal — es algo que el manager puede ver. Cuando la señal aparece de forma sostenida, la persona se ha movido. La profundidad del cambio importa más que la velocidad.

**Ana**Senior Talent Acquisition
Consultant**75**
DE 85**ENCAJE CORRECTO**

SEÑAL DE PROGRESO

- **Carga compuesta por procesos de innovación, mejora o resolución de problemas**
- **Sin tareas repetitivas**

ACCIÓN CONCRETA

- **Auditar la carga actual y reasignar 2 procesos de innovación o mejora**
- **Descargar las tareas repetitivas identificadas**

**Berta**Senior Talent Acquisition
Consultant · RPO**71**
DE 85**ENCAJE CORRECTO**

SEÑAL DE PROGRESO

Expresa su criterio con claridad y lo pone en valor en reuniones de equipo

ACCIÓN CONCRETA

- **Expresa su criterio antes de que se cierre cada decisión de equipo**
- **Reivindica explícitamente sus aportes en reuniones**
- **Dice «no» sin justificar cuando algo no encaja**



Carlos

Talent Acquisition
Consultant

57
DE 80

RECUPERABLE CORTO PLAZO

SEÑAL DE PROGRESO

- **Protocolo de comunicación definido y aplicado**
- **Acciones medibles de consideración al equipo**
- **Comunicación bidireccional activa**

ACCIÓN CONCRETA

- **Diseña con su manager un protocolo de comunicación adaptado a su forma de procesar**
- **Aplica 3 acciones bidireccionales medibles con el equipo cada semana**
- **Coordina antes de actuar en procesos compartidos**



Diana

Talent Acquisition
Specialist

53
DE 72

RECUPERABLE CORTO PLAZO

SEÑAL DE PROGRESO

Asignada a proyectos alineados con las fortalezas detectadas en su perfil

ACCIÓN CONCRETA

- **Asignar a proyectos alineados con las fortalezas detectadas en su perfil**
- **Mentoría mensual estructurada de 30 minutos durante 6 meses**



Elena

Senior Talent Acquisition
Consultant

41
DE 65

RECUPERABLE MEDIO PLAZO

SEÑAL DE PROGRESO

- **Cambia de vía sin que se lo digan en al menos 1 caso por semana**
- **Pregunta «qué más puedo probar» en lugar de «voy bien»**

ACCIÓN CONCRETA

- **Programa de flexibilidad cognitiva: 3 sesiones quincenales con coach especializado**
- **Práctica de la regla del tercer intento (pausar cuando algo no funciona tras 3 intentos)**
- **Ejercicios semanales de generación de alternativas**
- **Emparejamiento exploratorio con Ana o Carlos en proyectos reales**



Félix

Talent Acquisition
Specialist

0
DECISIÓN

DECISIÓN PENDIENTE

SEÑAL DE PROGRESO

- **Decisión tomada y comunicada**
- **Reubicación funcional iniciada o salida acompañada en marcha**

ACCIÓN CONCRETA

- **Reunión esta semana con RRHH y dirección**
- **Decidir entre reubicación funcional con marco estructurado y supervisión cercana, o salida acompañada con outplacement**

RECOMENDACIONES OPERATIVAS

Qué emparejamientos **mueven más.**

El equipo gana más reordenando que añadiendo. Estas tres complementariedades convierten el lastre actual en empuje colectivo.

Ana + Elena

La autonomía resolutive de Ana abre puertas; la persistencia de Elena las sostiene. Asignación recomendada en procesos complejos de selección.

Señal de progreso:

- Elena propone una alternativa sin que se lo pidan, en al menos 1 caso por semana
- Cuando Ana resuelve la parte compleja de un proceso, Elena asume el seguimiento y cierre con cliente

Carlos + Berta

La velocidad de cierre de Carlos, encauzada por la coordinación de Berta. Asignación recomendada en clientes de alta exigencia con varios stakeholders.

Señal de progreso:

- Carlos aplica el protocolo de coordinación antes de cerrar con cliente
- Berta interviene activamente cuando el proceso requiere alinear varias partes

Berta / Ana → Diana

Mentora estructurada. Reunión mensual de 30 minutos sobre objetivos concretos.

Señal de progreso:

- Diana inicia conversación con su mentora sin esperar a la reunión mensual
- Toma decisiones propias en los proyectos asignados

Protección del talento alto

Ana y Berta hoy sostienen la mitad del rendimiento del equipo. Sin actuar sobre los otros perfiles (Félix, Elena, Carlos), las dos se acaban yendo en 8-12 meses. Las complementariedades de arriba no solo levantan a los perfiles medios y bajos: **también descargan a las dos perfiles altos del peso compensatorio** y reducen el riesgo de retención.

Siguiente paso operativo

Detalle de cronograma con plazos, dueños y métricas de seguimiento en el **Roadmap 30-60-90 días**. Traducción a euros y escenarios de retorno en el documento de **Impacto Económico**. Síntesis ejecutiva con las tres decisiones críticas para el directivo en el **Informe Ejecutivo**.