

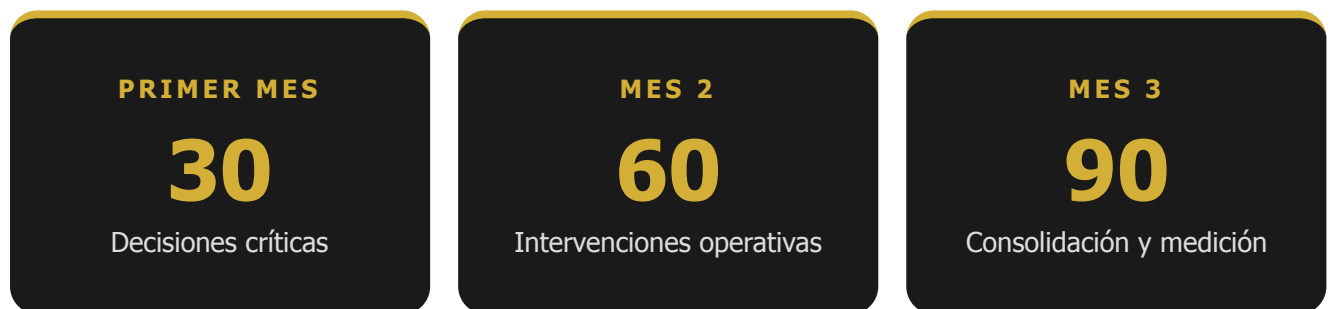
De diagnóstico a ejecución.

Las acciones priorizadas en cronograma de 30, 60 y 90 días. Cada una con dueño, plazo, métrica de éxito e impacto económico estimado.

EL RECORRIDO

Tres fases. Tres meses.

El roadmap está diseñado para que cada fase construya sobre la anterior. Saltar fases reduce el impacto.



Cómo se lee este documento

Cada fase tiene **acciones concretas** con dueño, plazo, métrica de éxito e impacto económico estimado. Al final de cada fase hay un **checklist** que el manager utiliza para verificar avance antes de pasar a la siguiente. La medición global se cierra a los 90 días con reevaluación completa del equipo.

30 Decisiones críticas

Días 1 al 30

El primer mes resuelve lo que no admite postergación. Son decisiones, no proyectos. La organización las toma con el diagnóstico ya en la mano.

Semana 1

Conversación de cierre con Félix

- Reunión esta semana: dirección + RRHH + Félix
- Presentar los datos del diagnóstico (cero acciones registradas, patrón sostenido)
- Plantear las dos opciones: reubicación funcional con marco estructurado y supervisión cercana · o salida acompañada con outplacement
- Decisión tomada y comunicada al equipo antes del día 14

DUEÑO	MÉTRICA	IMPACTO
Dirección + RRHH	Decisión tomada y comunicada	14.000 € / año (reubicación al 50 %)

VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

- ☐ Reunión con dirección + RRHH + Félix celebrada
- ☐ Decisión tomada antes del día 14
- ☐ Decisión comunicada al equipo

Semana 2**Sesión estratégica con dirección**

- Reunión de 90 minutos: UniversInside + dirección
- Repaso del diagnóstico completo
- Alineación sobre el roadmap de 90 días
- Identificación de bloqueadores potenciales en la ejecución

DUEÑO

MÉTRICA

IMPACTO

CEO + UniversInside**Roadmap firmado****Habilita las siguientes fases****VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN**

- ☐ Reunión de 90 minutos celebrada
- ☐ Roadmap revisado y firmado por dirección
- ☐ Bloqueadores identificados con plan acordado

Semana 3**Asignación de Ana a procesos atípicos**

- Auditar la carga actual de Ana
- Reasignar 2 procesos de innovación, mejora o resolución de problemas
- Descargar las tareas repetitivas identificadas
- Sin cambio de rol — solo redistribución de carga concreta

DUEÑO

MÉTRICA

IMPACTO

Manager directo**Carga reasignada****Retención talento alto****VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN**

- ☐ Carga actual de Ana auditada
- ☐ 2 procesos de innovación o mejora asignados
- ☐ Tareas repetitivas descargadas

Semana 4**Asignación de mentor a Diana**

- Designar a Ana o Berta como mentora directa de Diana
- Primera reunión mentora-Diana antes del día 30
- Frecuencia: reunión mensual de 30 minutos sobre objetivos concretos
- Duración total del programa: 6 meses
- Asignar a Diana a proyectos alineados con sus fortalezas detectadas en su perfil

DUEÑO

**Manager
directo**

MÉTRICA

**Mentor asignado, primera reunión
hecha**

IMPACTO

**Activación talento
junior****VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN**

- ☐ Mentora designada (Ana o Berta)
- ☐ Primera reunión mentora-Diana celebrada antes del día 30
- ☐ Diana asignada a proyectos alineados con sus fortalezas

60 Intervenciones operativas

Días 31 al 60

El segundo mes ejecuta las intervenciones que requieren más trabajo pero menos urgencia. Empieza el cambio de rendimiento.

Semana 5-6

Emparejamiento estratégico de Elena

- Asignar Elena a 3 proyectos concretos con perfil exploratorio
- Procesos complejos: emparejarla con Ana
- Velocidad de cierre: emparejarla con Carlos
- Regla: nunca sola en una vía
- Cuando Ana resuelve la parte compleja de un proceso, Elena asume el seguimiento y cierre con cliente

DUEÑO	MÉTRICA	IMPACTO
Manager directo	3 proyectos emparejados	5.000 € / año (parcial)

VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

- ☐ 3 proyectos identificados y asignados a Elena
- ☐ Elena emparejada con Ana en procesos complejos
- ☐ Elena emparejada con Carlos para velocidad de cierre

Semana 6**Entrenamiento de flexibilidad de Elena · inicio**

- Sesión 1 con coach especializado (90 min)
- Programa acordado: 2 sesiones quincenales (sesión 2 en semana 10)
- Apoyo continuo del asistente entre sesiones
- Elena arranca la regla del tercer intento (pausar cuando algo no funciona tras 3 intentos)
- Ejercicios de generación de alternativas
- Foco: detectar la señal interna de «esto ya no va» antes de agotar la vía

DUEÑO

**Manager + coach
externo**

MÉTRICA

**Sesión 1 celebrada · programa
acordado**

IMPACTO

**5.080 € / año
(parcial)****VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN**

- ☐ Coach especializado contratado
- ☐ Programa de 2 sesiones quincenales + asistente acordado
- ☐ Primera sesión celebrada

Semana 7**Workshop de coordinación previa del equipo**

- 3 horas con todo el equipo
- Definir protocolo de 5 minutos previo a cada proceso de selección
- Asegurar encaje del cliente, del perfil y del comercial responsable
- Práctica sobre casos reales del trimestre
- Una segunda sesión de refinamiento se programa solo si la medición posterior lo indica

DUEÑO

**Manager +
UniversInside**

MÉTRICA

**Protocolo definido y
aceptado**

IMPACTO

**15.820 € / año (Ana + Berta +
Diana)****VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN**

- ☐ Sesión de 3 horas con todo el equipo celebrada
- ☐ Protocolo de 5 minutos definido y aceptado
- ☐ Práctica sobre casos reales del trimestre hecha

Semana 8**Conversación 1:1 con Carlos**

- Conversación de 60 minutos: manager directo + Carlos
- Reconocer su talento técnico explícitamente
- Diseñar protocolo de comunicación adaptado a su forma de procesar
- Acordar 3 acciones bidireccionales medibles con el equipo cada semana
- Decisión conjunta sobre vía: cierre directo con cliente o entrenamiento de proceso colaborativo

DUEÑO

MÉTRICA

IMPACTO

Manager directo**Decisión de vía tomada****9.660 € / año (potencial)****VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN**

- ☐ Conversación de 60 minutos celebrada
- ☐ Protocolo de comunicación diseñado con Carlos
- ☐ 3 acciones bidireccionales semanales acordadas
- ☐ Decisión de vía tomada (cierre directo o proceso colaborativo)

90 Consolidación y medición

Días 61 al 90

El tercer mes consolida los cambios introducidos y mide resultados. Si las dos fases anteriores se ejecutaron, aquí se cierra el ciclo con datos verificables.

Semana 10-11

Entrenamiento de flexibilidad de Elena • cierre

- Segunda sesión del entrenamiento (cierre del programa)
- Evaluación cualitativa del cambio
- El manager observa en proyectos reales si Elena cambia de vía sin que se lo digan
- Verificación: Elena pregunta «qué más puedo probar» en lugar de «voy bien»

DUEÑO

**Manager +
coach**

MÉTRICA

**Programa completo (2/2) •
evaluación realizada**

IMPACTO

**Consolidación de los 10.080 €
de Elena**

VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

- ☐ Segunda sesión completada (2 de 2)
- ☐ Elena cambia de vía sin que se lo digan en al menos 1 caso por semana
- ☐ Elena pregunta «qué más puedo probar» observado en al menos 2 ocasiones

Semana 12**Reevaluación completa del equipo**

- Aplicación de la misma metodología sobre las 6 personas evaluadas
- Comparación pre/post del rendimiento del equipo (50 → 73 potencial alcanzable)
- Medición del talento recuperado real frente a los 49.560 € proyectados
- Identificación de oportunidades para una segunda iteración

DUEÑO

MÉTRICA

IMPACTO

UniversInside**Rendimiento medido****Cierre del ciclo****VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN**

- ☐ Reevaluación completa de las 6 personas hecha
- ☐ Comparación pre/post documentada (rendimiento 50 → resultado, sobre potencial alcanzable de 73)
- ☐ Talento recuperado real medido contra los 49.560 € proyectados

Semana 12**Sesión de cierre con dirección**

- Reunión con dirección para repasar resultados de los 90 días
- Comparar resultados contra los tres escenarios proyectados (+14.000 € conservador · +49.560 € probable · optimista con efectos colaterales)
- Decisión sobre continuidad: acompañamiento extendido o cierre de la intervención

DUEÑO

MÉTRICA

IMPACTO

CEO + UniversInside**Decisión continuidad****Sostener el cambio****VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN**

- ☐ Reunión con dirección celebrada
- ☐ Resultados comparados contra los tres escenarios proyectados (+14.000 € / +49.560 € / optimista)
- ☐ Decisión de continuidad tomada y documentada

MÉTRICAS A VIGILAR

Cómo saber si **va bien**.

Cuatro métricas que el manager revisa cada 30 días. Tres miden el camino del rendimiento del equipo (50 → 73 potencial alcanzable). La cuarta mide el talento recuperado acumulado frente a la promesa.

RENDIMIENTO DEL
EQUIPO

≥ 55

al día 30 · estabilización

RENDIMIENTO DEL
EQUIPO

≥ 65

al día 60 · despliegue activo

RENDIMIENTO DEL
EQUIPO

≥ 70

al día 90 · cerca del potencial
alcanzable (73)

TALENTO RECUPERADO ACUMULADO (PROYECCIÓN)

49.560 € / año

Medido pro-rata según el avance del rendimiento al día 30, 60 y 90. Validación final en la reevaluación de la semana 12.

Otras señales **cualitativas**

SEÑALES POSITIVAS

- ☐ La decisión sobre Félix se ejecuta según lo acordado y el equipo retoma su ritmo tras la fase inicial de ajuste
- ☐ Elena cambia de estrategia sin que se lo digan, al menos en un caso por semana
- ☐ Carlos aplica el protocolo de 5 minutos antes de cerrar procesos
- ☐ Berta recibe reconocimiento explícito en al menos una reunión por mes
- ☐ Diana inicia conversaciones con su mentor sin esperar a la reunión mensual
- ☐ Ana tiene al menos 2 procesos complejos asignados

SEÑALES DE ALARMA

- ☐ El protocolo de 5 minutos no se aplica después de 30 días del workshop
- ☐ Elena repite el patrón antiguo en 3 casos consecutivos
- ☐ Diana deja de iniciar conversaciones con su mentor y reaparece la dependencia de la estructura formal
- ☐ El equipo no notifica el cambio de Félix y aparece resistencia silenciosa
- ☐ Ana o Berta muestran señales de desgaste compensando al resto

REEVALUACIÓN A 90 DÍAS

Aplicación completa del diagnóstico sobre las mismas 6 personas.

Comparación pre/post con la misma metodología. Validación del talento recuperado real contra los 49.560 € proyectados. Decisión informada sobre continuidad. Está incluida en la propuesta y se ejecuta como acción de la semana 12.