



TECH LEADERS

La Visión TechLeader:
Liderazgo y equipos de alto
rendimiento



Horten Espiritu
CHRO
Metricool
Abril 2026




Liderazgo y Equipos de Alto Rendimiento

TechLeaders · CEEI · 2026
Horten Espiritu · CHRO · Metricool



metricool





¿Cuándo fue la última
vez
que tu equipo
funcionó de verdad?

¿Qué es realmente un equipo de alto rendimiento?

No es el que trabaja más.

Sí el que aprende.

No es el equipo con las personas más brillantes.

No es el equipo que nunca tiene conflictos.

Es el equipo que:

- Consigue resultados de forma sostenible
- Aprende y mejora continuamente
- Cuida a las personas que lo forman

El Framework: Los 5 Pilares

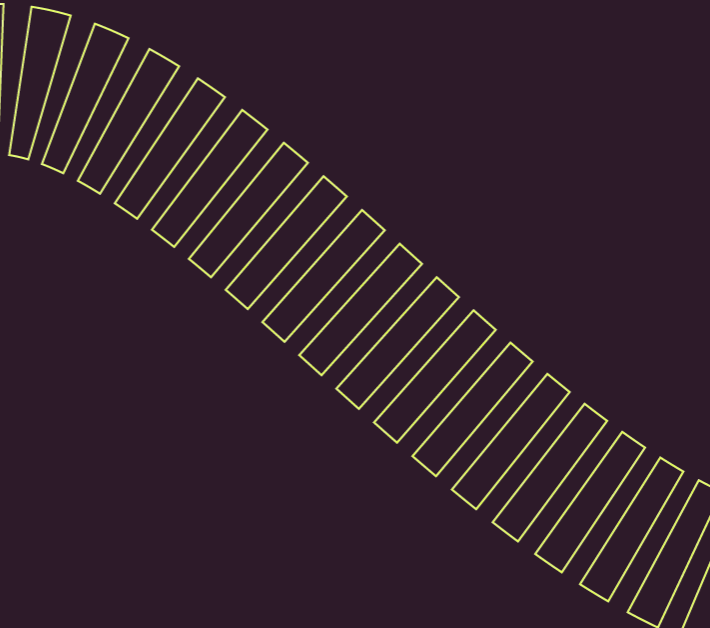
¿Qué hace que un equipo funcione?

¿Y qué lo destruye sin que nos demos cuenta?

metricool



Los 5 pilares del equipo de alto rendimiento



01. Seguridad psicológica

El terreno sin el cual nada crece

02. Claridad de roles y objetivos

Quién hace qué y hacia dónde vamos

03. Interdependencia real

Trabajo que se necesitan mutuamente

04. Feedback y mejora continua

Cultura donde el error enseña

05. Liderazgo adaptativo

El estilo que cada momento requiere

Pilar 1

Seguridad Psicológica

Project Aristóteles (Google):

el factor #1

Definición: la creencia compartida de que el equipo es seguro para asumir riesgos interpersonales.

Los 3 enemigos:

- Miedo al ridículo
- Miedo a la incompetencia
- Miedo a las consecuencias políticas

Observa quién no habla en las reuniones.

Pilar 2

Claridad de Roles y Objetivos

La mayoría de los problemas de rendimiento son de claridad.

¿Cada persona sabe exactamente qué se espera de ella esta semana?

¿Saben cómo su trabajo contribuye al objetivo del equipo?

El DAEI aplicado a objetivos:
quién decide · quién aporta · quién ejecuta · quién está informado

Pilar 3

Interdependencia Real

Un grupo de personas trabajando en paralelo no es un equipo.

Es un conjunto de freelancers con el mismo jefe.

La interdependencia se crea cuando:

- El output de A es el input de B
- Las decisiones requieren múltiples perspectivas
- El éxito o fracaso es colectivo, no individual

¿Cuántas tareas de tu equipo podrían hacerse sin coordinarse con nadie más?

Pilar 4

Feedback y Mejora Continua

El feedback no es un evento.

Es una cultura.

Equipos de alto rendimiento:

- Tienen conversaciones difíciles antes de que los problemas escalen
- Celebran los errores como fuente de aprendizaje
- Tienen rituales de retrospectiva, no solo de entrega

El equipo que no habla de lo que va mal nunca mejora lo que va bien.

Pilar 5

Liderazgo Adaptativo

El error más común:

tener un estilo favorito y aplicarlo siempre.

4 estilos: Dirección · Coaching · Apoyo · Delegación

El estilo óptimo depende del nivel de madurez de la persona para cada tarea.

¿Tienes en tu equipo a alguien a quien estás sobre dirigiendo cuando deberías delegar? ¿O al revés?

Las métricas que realmente importan

No solo resultados finales,

también el proceso.

Mecanismo de entrega:
entregamos en el tiempo y estándar acordados?

Bienestar: eNPS, clima, retención
Aprendizaje: ¿las personas crecen?

Lo que no se mide, no se mejora.
Pero lo que solo se mide, se destruye.

AUTODIAGNÓSTICO (15 minutos)

Puntúa del 1 al 5 cada pilar en tu equipo actual.
La pregunta clave: ¿cuál tendría el mayor impacto si lo mejoraras?

metricool



Herramientas Prácticas

Cuatro herramientas que puedes usar este lunes.
Sin presupuesto. Sin consultoría. Sin aprobación del CEO.

metricool



Herramienta 1

Los 1:1s que funcionan

¿Por qué fallan la mayoría?

Son actualizaciones de estado, no liderazgo

Se cancelan cuando hay presión

El líder habla más que escucha

Formato 30 min:

5 min: ¿Cómo estás? (de verdad)

10 min: ¿Qué está bloqueando tu trabajo?

10 min: ¿En qué puedo ayudarte?

5 min: Compromisos concretos

Regla de oro: el 1:1 es del empleado, no del manager.

Herramienta 2

Feedback de Alto Impacto Modelo SBI

Situation **Contexto concreto**

En la reunión del martes con el cliente...

Behavior **Lo observable**

...interrumpiste tres veces a tu compañero...

Impact **El efecto real**

...el resto del equipo dejó de participar.

Regla: feedback en las 24-48h siguientes al hecho.

Guardado semanas, el feedback se pierde.

Herramienta 3

Gestionar el Conflicto

Conflicto disfuncional: personas, no ideas

Agendas ocultas. Rencores no dichos.

Conflicto productivo: debate sobre ideas, opciones, criterios

Se discrepa abierta y respetuosamente.

El equipo sale con una solución más robusta.

Si en tu equipo nadie discrepa nunca... algo está fallando.

Herramienta 4

Matriz DACI

Driver coordina y mueve el proceso (uno solo)

Approver toma la decisión final (uno solo)

Contributor aporta criterio e información

Informed necesita saber el resultado

Escribid los cuatro roles antes de cada decisión.

En la mayoría de los casos no está claro quién es el Approver.

Regla de oro: cuando hay dos Approvers, en la práctica no hay ninguno.

La IA como Copiloto del Líder

La IA no va a reemplazar el liderazgo humano.
Pero puede multiplicar vuestra efectividad.

metricool



IA para 1:1s y Feedback

Antes de un 1:1 complicado:

- "Tengo un 1:1 con rendimiento bajo 3 semanas.
¿Qué preguntas me ayudarían?"

Para feedback difícil:

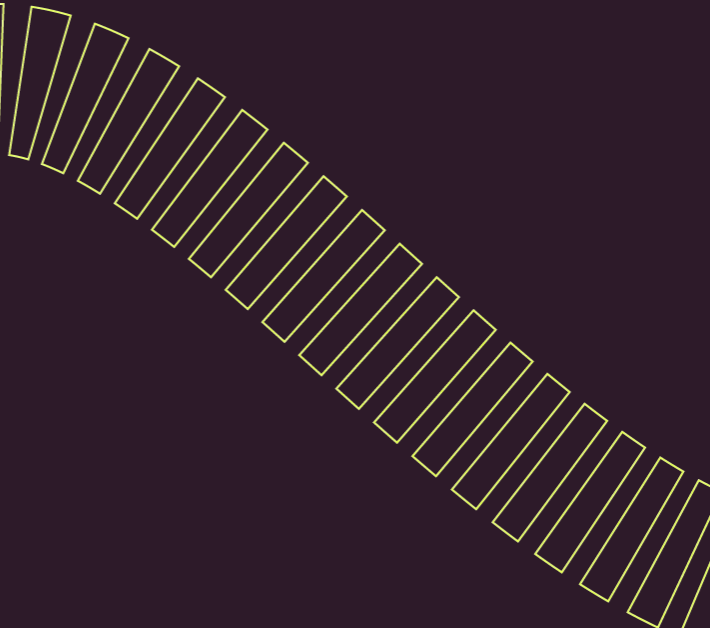
- Escribe lo que quieres decir en bruto.
- "Transforma esto con SBI."

Durante y tras el 1:1:

- Dicta notas → IA genera resumen con compromisos y fechas.

La IA es el borrador. Vosotros sois los editores.

IA para Medir y Desarrollar el Equipo



Para medir:

Si tenéis datos de equipo (objetivos, eNPS, clima)

la IA puede identificar patrones invisibles.

Para desarrollo de personas:

Dad el perfil de una persona: fortalezas, áreas de mejora, objetivos de carrera, rol actual.

Pedid: diseña un plan de desarrollo de 90 días.

La IA no sustituye vuestro criterio. Lo amplifica

Vosotros decidís. La IA acelera.

Tu Liderazgo Personal

Los equipos no siguen a los frameworks. Siguen a las personas.

metricool



Estilos de Liderazgo Situacional

Dirección **Persona nueva en la tarea**

El qué, cómo y cuándo. No es microgestión.

Coaching **algo de competencia, necesita guía.**

Más preguntas, co-creación.

Apoyo **competente pero le falta confianza.**

Escuchar, animar, crear espacio.

Delegación **autónoma, competente, motivada.**

Defines el resultado y te apartas.

¿Sobre-diriges cuando deberías delegar?

Tu Sombra como Líder

Lo que TÚ HACES marca las

normas culturales.

Si cancelas cosas cuando hay presión
→ el equipo aprende que no importan.

Si no das feedback cuando algo sale mal
→ nadie se lo dará a nadie.

Si culpas en público
→ nadie asumirá riesgos.

"La cultura no es lo que proclamamos.
Es lo que toleramos y lo que modelamos."

Plan de Acción: Tus 3 Compromisos



Del framework:

Conversación de claridad de roles con alguien del equipo.

De las herramientas:

Reformatear un 1:1 con el modelo SBI.

De tu liderazgo:

Identificar a quién estás sobre dirigiendo.

Escribidlos. Las cosas que no se escriben no pasan.



Gracias

No necesitas un equipo perfecto.
Necesitas un equipo que aprenda.

TechLeaders · CEEI · 2026
Horten Espiritu · CHRO · Metricool

metricool