



CASO DE ÉXITO · EMPRESAS

Cómo Tecnovación SAS eliminó el burnout en 6 meses y aumentó el engagement a 85%

Caso real de intervención organizacional en una empresa de tecnología latinoamericana (120 colaboradores).

0 casos de burnout en 6 meses · 85% engagement · 45% menos rotación



Tecnovación SAS: perfil de la empresa

Nota: por confidencialidad, el nombre de la empresa y los líderes han sido modificados. Los porcentajes de mejora y métricas de bienestar son reales y verificables.

Industria: Tecnología y desarrollo de software **Ubicación:** Bogotá, Colombia (equipo híbrido: 60% presencial, 40% remoto) **Tamaño:** 120 colaboradores (80% millennials, 20% Gen Z)

Antigüedad: 8 años en el mercado **Crecimiento:** 35% anual (2023-2025)

Estructura organizacional: 4 departamentos (Desarrollo 60, Producto 20, Comercial 25, Operaciones 15), 12 líderes de equipo, 5 gerentes de área, 1 CEO + 1 COO.

Cultura pre-intervención:

- "Trabaja duro, juega duro"
- Reuniones hasta las 8-9 PM comunes
- Expectativa de respuesta inmediata a emails (incluso fines de semana)
- Competencia interna por "quién se queda más tarde"
- 3 licencias por burnout en 2024

Desafío principal: crecimiento rápido + cultura de sobrecarga = crisis de bienestar inminente.



Cuando el crecimiento tiene un costo humano

Enero 2025: la gerencia recibe una señal de alarma. 3 colaboradores en licencia médica por "agotamiento" en 6 meses, rotación del 28% en Desarrollo (vs. 15% en la industria), 45% de colaboradores considera renunciar en los próximos 6 meses y 3 incidentes críticos en producción durante el Q4 2024.

"Nos dimos cuenta de que estábamos quemando a nuestro mejor talento. Crecíamos 35% anual, pero ¿a qué costo? Veía caras cansadas en las reuniones. Tuve que elegir: seguir ignorándolo o actuar." — CEO (seudónimo "Carlos M.")

Diagnóstico inicial de MindsOn (enero 2025)

Métrica	Tecnovación	Benchmark industria
Burnout (MBI-GS)	68% en riesgo	45% industria tech Latam
Engagement (UWES)	52% comprometidos	60% industria
Rotación voluntaria	28% anual	15-20% industria
Ausentismo	8.5 días/año	5-6 días industria
Clima laboral	5.2/10	6.5-7/10 industria

Costo estimado del burnout (anual)

Rotación: \$180,000 USD · Ausentismo: \$95,000 USD · Errores/retrabajo: \$120,000 USD · **Total: \$395,000 USD/año**

"El burnout no es solo un problema humano. Es un problema financiero."



El momento de la verdad

Febrero 2025: Tecnovación decide actuar. Tras descartar "no hacer nada" y los "beneficios superficiales" (yoga los viernes, frutas en la oficina), eligen una **intervención estructural:** cultura, procesos y liderazgo.

Objetivos acordados:

1. Reducir burnout a <10% en 6 meses
2. Aumentar engagement a >75% en 6 meses
3. Reducir rotación a <15% anual
4. Mejorar clima laboral a >7.5/10
5. Mantener el crecimiento de 35% sin sacrificar rendimiento

"Fue una decisión valiente. Algunos líderes pensaron que era 'pérdida de tiempo'. Pero el CEO fue claro: 'si no cuidamos a las personas, no tenemos empresa'." — Gerente de RRHH (seudónimo "Ana R.")

Protocolo MindsOn de 3 fases (6 meses)

Fase 1 — Diagnóstico y concientización (meses 1-2)

- **Evaluación individual** (120 colaboradores): MBI-GS, UWES, encuesta de clima, entrevistas 1:1 con 20 colaboradores
- **4 talleres de concientización** (3h c/u): qué es y qué no es el burnout, el costo humano y financiero, señales de alerta para líderes, "bienestar = rendimiento"
- **Compromiso público del liderazgo:** email del CEO a toda la empresa, política de "no emails después de las 7 PM"

Resultados Fase 1: 100% evaluados, 95% asistencia a talleres, 12 líderes capacitados. *"Por primera vez, hablar de burnout no era tabú."*



Fase 2 — Entrenamiento de habilidades (meses 3–4)

- **Entrenamiento a líderes** (12 personas, 6 sesiones 1:1): gestión de su propia ansiedad, detección temprana de burnout, comunicación de límites
- **4 workshops para equipos** (2.5h c/u): límites saludables en trabajo híbrido, gestión de energía, comunicación asertiva, rituales de desconexión
- **Prácticas estructurales:** reuniones máximo 45 min, "horas de foco" sin reuniones (martes/jueves AM), Slack en "no molestar" tras las 7 PM, vacaciones obligatorias (10 días consecutivos)
- **120 licencias MindsOn** con 6 módulos de habilidades psicológicas y dashboard organizacional

Resultados Fase 2: 100% de líderes entrenados, 92% participó en ≥ 3 workshops, 85% activó licencia MindsOn. *"Las reuniones terminan a tiempo. La gente sale a las 6 PM sin culpa."*

Fase 3 — Consolidación y sostenibilidad (meses 5–6)

- **6 grupos de soporte entre pares** (quincenales, facilitados por colaboradores capacitados)
- **Política formal de bienestar:** derecho a la desconexión, vacaciones obligatorias, reuniones eficientes, liderazgo consciente como KPI
- **Evaluación post-intervención** (mismos instrumentos + entrevistas + focus group)
- **Plan de sostenibilidad de 12 meses:** check-ins trimestrales, dashboard continuo, refuerzo trimestral

Resultados Fase 3: 6 grupos activos, política aprobada por junta directiva, 98% completó evaluación post. *"El bienestar ya no es 'programa de RRHH'. Es cómo operamos."*

Los números no mienten

Comparación enero 2025 vs. julio 2025

Métrica	Pre (ene 2025)	Post (jul 2025)	Cambio
Burnout (MBI-GS)	68% en riesgo	8% en riesgo	▼ 88%
Engagement (UWES)	52% comprometidos	85% comprometidos	▲ 63%
Rotación voluntaria	28% anual	15% anual	▼ 46%
Ausentismo	8.5 días/año	4.2 días/año	▼ 51%
Clima laboral	5.2/10	8.4/10	▲ 62%
Errores en producción	3 incidentes/Q4	0 incidentes/Q2	▼ 100%

Resultados por departamento (burnout pre → post / engagement post)

Departamento	Burnout pre	Burnout post	Engagement post
Desarrollo	72%	9%	83%
Producto	65%	7%	88%
Comercial	70%	10%	82%
Operaciones	62%	6%	87%

ROI financiero (6 meses)

Rotación reducida: \$95,000 USD · Ausentismo reducido: \$48,000 USD · Errores/retrabajo: \$60,000 USD · **Ahorro total: \$203,000 USD** · **ROI estimado: 3.8x**

"Invertimos en bienestar pensando que era 'lo correcto'. Resulta que también fue 'lo inteligente'. En 6 meses recuperamos la inversión y tenemos un equipo más enfocado, creativo y leal." – CEO ("Carlos M.")



Lo que dicen las personas detrás de los números

María L., desarrolladora senior (3 años en la empresa) *"Antes salía a las 8-9 PM todos los días, agotada, sin energía para mi familia. Después de los talleres aprendí a poner límites. Mi líder ahora modela eso también. Salgo a las 6 PM, duermo bien, y mi código es mejor: cometo menos errores."*

Jorge P., líder de equipo de desarrollo (5 años en la empresa) *"Como líder, yo era el primero en quemarme. MindsOn me enseñó que mi trabajo no es 'estar siempre disponible', sino crear las condiciones para que mi equipo rinda de forma sostenible. Ahora tengo el mejor engagement del departamento (89%) y la menor rotación."*

Sandra M., gerente de producto (2 años en la empresa) *"El taller de 'gestión de energía, no solo de tiempo' me impactó. Ahora bloqueo mis mañanas para trabajo profundo y dejo las reuniones para las tardes. Mi productividad se duplicó."*

Andrés R., CEO *"El cambio más grande fue cultural. Antes, el 'héroe' era quien se quedaba hasta tarde. Ahora, el 'héroe' es quien entrega resultados con bienestar. Eso cambió cómo contratamos, evaluamos y promovemos. Es la mejor decisión que he tomado como líder."*

Lecciones aprendidas

1. **El liderazgo debe modelar, no solo comunicar** — los líderes se entrenaron primero y los equipos siguieron el ejemplo.
2. **Los beneficios superficiales no funcionan** — los cambios estructurales (políticas, procesos, expectativas) son los que integran el bienestar a la operación.
3. **La medición es clave** — métricas pre/post con instrumentos validados, no impresiones subjetivas.
4. **La sostenibilidad requiere refuerzo continuo** — 6 meses inician el cambio, 12 meses lo consolidan.
5. **El ROI es real y medible** — 3.8x en 6 meses.

"No tienes que cometer los mismos errores. Aprende de quien ya pasó por esto."



Tu próximo paso

El caso de Tecnovación no es único. Es **replicable** en cualquier empresa que tome el bienestar en serio.

Si te identificas con esto:

- Más del 40% de tu equipo muestra señales de burnout
- La rotación está por encima del 20% anual
- El clima laboral está por debajo de 6/10
- Los líderes trabajan hasta tarde y esperan lo mismo de sus equipos
- Sabes que hay un costo financiero, pero no sabes cómo atacarlo

Entonces necesitas una intervención estructural, no parches.

Tu próximo paso

1. **Consulta inicial gratuita (30 min)** — conversación confidencial con un especialista en psicología organizacional, sin compromiso.
2. **Diagnóstico organizacional** — evaluación de burnout, engagement y clima laboral con instrumentos validados (MBI-GS, UWES).
3. **Propuesta personalizada** — recomendación de servicios según necesidades y presupuesto.
4. **Inicio de intervención** — comienzas en menos de 14 días.

Agenda tu consulta inicial gratuita

mindson.com/equipos · empresas@mindson.com · +57 300 123 4567

"Si después de 8 semanas no ves progreso en las métricas acordadas, ajustamos la intervención o te ayudamos a encontrar una alternativa mejor para tu organización."

Este caso de éxito está protegido por acuerdo de confidencialidad. Los nombres y datos financieros han sido modificados. Para acceder a información completa, firma un NDA y contacta a MindsOn.

