

# Análisis de redes en tu empresa: matriz de aplicación

Por **Equipo Beetricks**, con dirección científica de [Víctor Ciudad-Fernández, doctor por la Universitat de València](#).

**Ver cómo trabaja de verdad tu organización solo es útil si lo conviertes en una decisión.** Esta matriz conecta cada objetivo de negocio habitual con lo que revela el mapa de la red real de tu empresa y, sobre todo, con la decisión concreta que te permite tomar el lunes por la mañana. La idea de fondo es sencilla: no empieces por la herramienta, empieza por una pregunta que ya tienes.

Objetivo de negocio	Qué revela la red	Qué decides el lunes
<b>Retener al talento clave</b>	Quién concentra dependencia y conexiones, y quién está enfriando su red (una señal temprana de salida, meses antes de la dimisión).	A quién proteger primero y con qué plan individual; qué conocimiento crítico empezar a transferir ya.
<b>Integrar dos plantillas tras una compra o fusión</b>	Si los equipos se han mezclado de verdad o siguen operando en silos, y qué personas hacen de puente entre las dos culturas.	Dónde reforzar los puentes que ya funcionan y a quién dar un rol explícito de enlace.
<b>Rediseñar la organización o quitar capas</b>	Qué dependencias reales cruzan el organigrama y quién sostiene la operación al margen de lo que dice su cargo.	Qué no tocar y a quién proteger antes de mover cajas en el organigrama.
<b>Acelerar el onboarding</b>	Con quién necesita conectar de verdad una persona nueva para ser productiva, no solo con su jefe directo.	A quién asignar como padrino y qué presentaciones priorizar en las primeras semanas.
<b>Romper silos entre departamentos</b>	Dónde se corta la colaboración y qué áreas apenas se hablan entre sí.	Dónde crear un ritual o un rol de conexión, y qué reunión sobra.
<b>Preparar la sucesión y el relevo generacional</b>	De qué personas depende un conocimiento que no está escrito y que está cerca de jubilarse o salir.	Qué relevos planificar y qué transferencia de conocimiento arrancar antes de la salida.
<b>Aliviar a los mandos intermedios sobrecargados</b>	Qué mando es un punto único de paso de demasiadas decisiones y peticiones.	Qué delegar, qué redistribuir y a quién proteger del desgaste.

Objetivo de negocio	Qué revela la red	Qué decides el lunes
<b>Saber si un cambio funcionó (reorganización, nueva herramienta, modelo híbrido)</b>	Cómo cambió de verdad la colaboración antes y después, no solo lo que dice la encuesta.	Qué ajustar en el despliegue en lugar de dar el cambio por hecho.

## Empieza por una pregunta, no por la herramienta

El error más común al acercarse a este tipo de análisis es plantearlo como un proyecto abstracto de "medir la colaboración". Cuesta defenderlo ante dirección y rara vez termina en decisiones. Funciona al revés: se parte de un objetivo que ya está sobre la mesa (retener a una persona de la que dependéis, integrar dos equipos tras una compra, preparar el relevo de quien se jubila) y se usa el mapa de la red para responderlo. Así el análisis nace pegado a una decisión, que es lo que le da valor y apoyo interno.

## Cómo leer la matriz

Cada fila es una situación real que vive una Dirección de RRHH o de Operaciones. La columna central es lo que el organigrama y las encuestas de clima no muestran y el mapa de la red sí. La última columna es lo que de verdad importa: la acción concreta que se desbloquea. Si una fila no termina en una decisión que cambie algo el lunes, probablemente no merece el esfuerzo de medir.

El organigrama dice quién manda. La red dice quién sostiene la empresa. La mayoría de las decisiones caras se toman mirando solo el primero.

## Qué necesitas para aplicarla (y qué no)

No hace falta instalar nada ni vigilar a nadie. El dato sale de una **encuesta breve y voluntaria**, de unos cinco minutos por persona, no de rastrear correos, calendarios o actividad. Los resultados se entregan de forma agregada y alineada con el RGPD, y la lógica es siempre la misma: proteger a las personas y repartir mejor la carga, nunca medir el rendimiento individual ni señalar a nadie. Es la diferencia entre preguntar y vigilar, y es lo primero que conviene dejar claro ante el comité de empresa. Lo desarrollamos paso a paso en [cómo hacer people analytics sin vigilar \(RGPD, AEPD y comité\)](#).

Una vez tienes el mapa, cruzarlo con otras dos lentes lo hace mucho más accionable: la [matriz 9-box de talento](#) (desempeño y potencial de cada persona) y el coste de perder a una figura clave, que puedes estimar con la [calculadora de coste de rotación](#). Juntas responden a quién rinde, de quién dependes y cuánto te costaría perderlo.

## Cómo encaja Beetrics

Beetrics levanta ese mapa de la red real a partir de la encuesta, identifica a las personas clave y los riesgos, y lo traduce en planes de acción por persona, no en un informe genérico. Puedes ver la base científica en nuestra [metodología](#), un caso real

en el [caso de Nutai](#) y cómo lo aplicamos por sector en [industria](#), [hoteles](#) y [empresas tecnológicas](#).

## Preguntas frecuentes

### ¿Qué es el análisis de red organizacional?

Es una forma de ver cómo trabaja de verdad una organización: quién colabora con quién, quién acude a quién en busca de criterio y por dónde fluye la información y el conocimiento. A partir de ahí se dibuja el mapa de la red real, que casi nunca coincide con el organigrama y que revela a las personas de las que la empresa depende sin haberlo decidido. Se conoce también como análisis de redes organizacionales y lo explicamos en detalle en nuestra metodología.

### ¿En qué se diferencia de una encuesta de clima?

Una encuesta de clima mide percepción: cómo de a gusto dice estar la gente en un momento concreto. El análisis de red mide estructura: de quién depende cada equipo, quién conecta áreas y dónde se concentra el riesgo. El clima te dice cómo se siente la plantilla; la red te dice quién sostiene la empresa y qué pasaría si esa persona se fuera. Son complementarios, pero responden a preguntas distintas.

### ¿Esto es vigilar a la plantilla?

No. No vigilamos, preguntamos. Beetricks no rastrea correos, ni calendarios, ni mensajes, ni actividad digital. Todo parte de una encuesta breve y voluntaria que responde la propia plantilla, los resultados se entregan de forma agregada y el tratamiento está alineado con el RGPD y la AEPD. El objetivo es proteger a las personas y repartir mejor la carga, nunca evaluar a nadie de forma individual. Aportamos además una plantilla de comunicación para el comité o la representación legal de los trabajadores.

## ¿Por dónde empiezo si nunca lo he hecho?

Por una pregunta de negocio que ya te quite el sueño, no por la herramienta. Elige un objetivo de la matriz (retener a una figura clave, integrar dos equipos, preparar un relevo) y empieza por ahí. Es mucho más fácil obtener apoyo de dirección cuando el análisis responde a una decisión concreta que ya está sobre la mesa que cuando se plantea como un proyecto abstracto de "medir la red".

## ¿Cuánto se tarda en ver resultados?

La recogida de datos es una encuesta breve por persona, de unos cinco minutos. A partir de ahí, el mapa de la red y las personas clave se obtienen en cuestión de días, no de meses. Lo importante no es solo el mapa, sino traducirlo en decisiones concretas por persona, que es lo que convierte el análisis en retención y en continuidad del negocio.

---

**¿Tienes una decisión sobre la mesa y quieres ver qué dice la red real de tu empresa?**

[Agenda una demo](#)