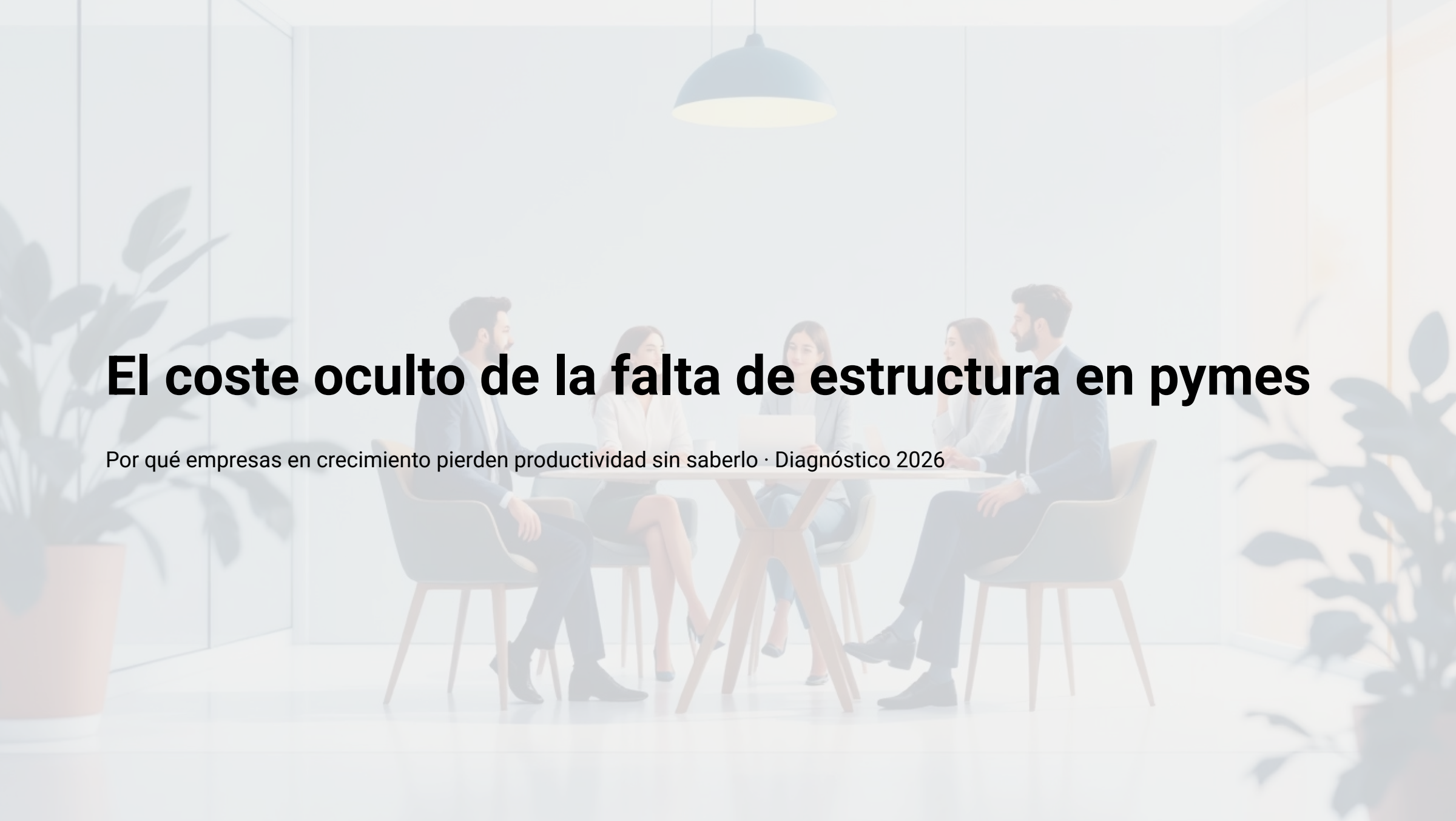


A background image of a modern office interior. Five business professionals (three men and two women) are seated around a light-colored wooden table, engaged in a meeting. A large potted plant is on the left, and a single pendant light hangs above the table. The scene is brightly lit with large windows in the background.

El coste oculto de la falta de estructura en pymes

Por qué empresas en crecimiento pierden productividad sin saberlo · Diagnóstico 2026

¿Por qué empresas con buenos equipos siguen perdiendo productividad?

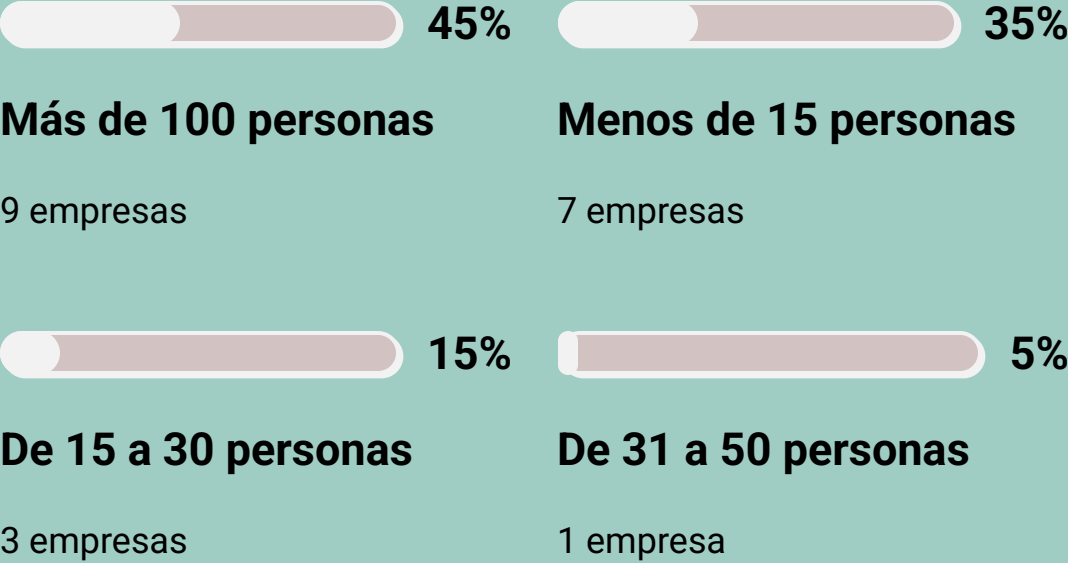
Este diagnóstico identifica un patrón claro: cuando una empresa crece sin ajustar su estructura, aparecen fricciones que frenan la operación y cuestan dinero.

Analizamos 20 empresas y encontramos la misma realidad una y otra vez: las fricciones no son excepciones, son la norma.

❏ El problema no es la falta de talento. Es la falta de estructura que genera coste oculto.

Estructura de la muestra

Tamaño de las empresas



Fase y función de RRHH

65% En fase de crecimiento

Moderado o rápido · 13 empresas

40% Con función de RRHH formal

8 empresas

40% Sin ninguna función de RRHH

8 empresas

20% Con modelo informal de RRHH

4 empresas

El momento empresarial: crecimiento sin estructura

2 de cada 3 empresas están en crecimiento sin estructura que lo acompañe. Eso genera fricción muy rápido: los roles se desbordan, las decisiones se acumulan en pocas personas y la coordinación empieza a fallar.

Además, el **40% no tiene función de RRHH formal.** La gestión de personas recae en dirección.

El crecimiento sin ajuste organizativo no se corrige solo. Se amplifica.

Las 4 fricciones que cuestan dinero

Cuando una empresa crece sin estructura clara, las fricciones del día a día dejan de ser molestias operativas y empiezan a tener impacto directo en el negocio:

Problemas de coordinación entre áreas

Decisiones que se retrasan, proyectos que avanzan lento.

Dependencia excesiva de personas clave

Cuello de botella, riesgo operativo.

Conflictos internos que ralentizan proyectos

Tiempo perdido en resolver lo que debería estar claro.

Dificultad para priorizar y tomar decisiones

Dirección que se consume en lo recurrente.

Estas no son excepciones. Son síntomas de un mismo problema: falta de definición en roles, responsabilidades y criterios de decisión.

Traducción a dinero: el coste real de la fricción

Cuando una empresa opera con demasiada fricción, el impacto no se queda en lo interno: se convierte en dinero que se pierde cada semana.

TIEMPO DIRECTIVO PERDIDO

Horas que se dedican a resolver lo que debería estar delegado. Eso es coste directo.

Ejemplo: 5 horas a la semana de un directivo en temas operativos son 20 horas al mes que no se destinan a estrategia, ventas o crecimiento.

RETRASO EN DECISIONES

Proyectos que avanzan más lento de lo previsto. Oportunidades que se pierden por no decidir a tiempo.

Ejemplo: si una decisión clave se retrasa 2 semanas, el lanzamiento, la contratación o la ejecución también se retrasan, y el coste aparece en ingresos diferidos.

INEFICIENCIA OPERATIVA

Equipos que no operan con toda su capacidad. Productividad que no se materializa.

Ejemplo: un equipo que pierde un 10% de su tiempo en aclaraciones, retrabajo o coordinación ineficiente está trabajando por debajo de su potencial cada día.

El problema no es que no funcione. Es que funciona con más fricción de la necesaria. Y esa fricción tiene un precio.

La contradicción: reconocen el problema pero no lo priorizan

Las empresas saben que tienen un problema. Pero no actúan.

La percepción sigue siendo la misma: **50%** lo sitúa como **prioridad baja**, **40%** como **importante, pero no urgente**, y solo **10%** lo ve como **crítico**.

¿**Por qué?** Porque no conectan la fricción con su coste real. No ven el dinero que se está yendo.

 **Dato clave:** 55% descarta invertir. De los que muestran interés, la mayoría está por debajo de **3.000€ anuales**.

Aquí está el punto ciego: no en lo que ocurre, sino en lo que cuesta mantenerlo.

Apertura al cambio: existe un segmento receptivo

Más de un tercio de las empresas no consideraría apoyo externo. Pero existe un segmento relevante con interés real.

Las respuestas más habituales muestran una apertura condicionada:

Muy interesante

Tal vez, según enfoque

Solo situaciones puntuales

La apertura no depende del tamaño. Depende de si han conectado ya el problema con su impacto en resultados.

Las empresas más receptivas son aquellas que han puesto cifras al coste de la fricción. Cuando ven el dinero, la conversación cambia.

El punto de entrada importa. Y el primer paso es siempre el mismo: hacer visible lo que cuesta mantener el status quo.

Cómo avanzan: formato y decisor

Formato preferido de intervención

1 Intervención puntual ante una situación concreta

El formato más aceptado por las empresas.

2 Proyectos acotados con inicio y fin definidos

Compromisos bajos y resultados visibles.

Las empresas prefieren compromisos bajos y resultados visibles. Esto no es una limitación. Es una oportunidad: el punto de entrada debe ser concreto y acotado.

¿Quién decide?

70%

Dirección general

Decide en exclusiva

30%

Decisión compartida

Con socios o responsables de RRHH

No hay complejidad en la cadena de decisión. Hay un interlocutor claro. Esto acelera el proceso.

El camino es claro: comenzar con un diagnóstico estructural que traduzca fricciones en números. Eso abre la puerta a la acción.

Conclusión: de la fricción a la acción

Este diagnóstico confirma un patrón: las pymes en crecimiento pierden productividad no por falta de talento, sino por falta de estructura.

¿Cuántas horas de dirección se pierden cada mes en resolver lo que debería estar delegado?

¿Cuántos proyectos avanzan más lento de lo previsto por falta de claridad en decisiones?

¿Cuál es el coste real de esa fricción en tu negocio?

Estas preguntas no tienen respuesta fácil. Pero tienen respuesta. Y el primer paso es siempre el mismo: un diagnóstico estructural que traduzca fricciones en números. Cuando eso ocurre, la conversación cambia. Y con ella, también las decisiones.