DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Del informe en solitario al cuadro de mando compartido

Módulo adaptativo · ~20 min

Demasiados cuadros de mando se preparan de noche para un comité y dejan indiferente al equipo: pensados para la dirección, no sirven a quienes hacen el trabajo. Este módulo cambia la naturaleza de la herramienta, que pasa del informe en solitario a un lenguaje común: de cinco a siete indicadores como máximo (límite de Miller), KPI y OKR combinados, una revisión de equipo en tres zonas y el ciclo que cierra cada revisión, porque un cuadro sin plan de acción es un termómetro sin termostato.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Construir el cuadro de mando con quienes lo leen —equipo, clientes internos, dirección— a partir de una pregunta: «¿Qué necesitáis saber de nuestro trabajo?».

02 Limitar el cuadro de mando a entre cinco y siete indicadores, combinando KPI para el funcionamiento diario y OKR para las ambiciones a tres o doce meses.

03 Ajustar la herramienta y la frecuencia al equipo, desde la hoja de cálculo compartida hasta el análisis que se consulta en lenguaje natural.

04 Dirigir la revisión en tres zonas —celebrar, analizar sin buscar culpables, decidir— y acordar para cada desviación una acción con fecha y hacerle seguimiento.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers que quieren dirigir con su equipo, con cifras compartidas y decisiones tomadas en común.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Límite de Miller (de 5 a 7 indicadores) — George A. Miller, psicología cognitiva
- Cuadro de mando del equipo / mapa de partes interesadas — método Afthonios de gestión
- Revisión en tres zonas (verde/naranja/roja) — método Afthonios
- KPI / OKR — herramientas clásicas de gestión del rendimiento

FUENTES Y REFERENCIAS

- Amy Edmondson (Harvard Business School) — seguridad psicológica: los equipos que se atreven a admitir que no entienden aprenden más rápido
- George A. Miller, «The Magical Number Seven, Plus or Minus Two», 1956 — la memoria de trabajo solo procesa unos siete elementos a la vez
- KPI y OKR — marcos de gestión del rendimiento ampliamente documentados en la literatura sobre gestión
- Sarikaya et al., IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics (2019) — diseño de cuadros de mando adaptados a las decisiones y a los usuarios

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 13 de octubre de 2026