



Módulo 3. Diseño y construcción de dashboards para talento humano

☰ 1. Diseño de dashboards para recursos humanos

☰ 2. Construcción de dashboards en Power BI

☰ Referencias

1. Diseño de dashboards para recursos humanos

¿Cómo saber si un equipo está creciendo o si solo rota personal sin consolidar experiencia? ¿Qué tan distribuido está el ausentismo en la organización? ¿Dónde conviene reforzar las acciones de formación? Estas preguntas surgen a diario en las áreas de talento humano y exigen respuestas rápidas, basadas en información confiable. Los *dashboards* permiten reunir esa información en un tablero visual que facilita leer tendencias, comparar unidades y tomar decisiones sin depender de reportes dispersos.

Diseñar un *dashboard* útil implica definir con claridad qué datos mostrar, con qué nivel de detalle, para qué objetivo específico y para quién estará destinado el tablero. Cada elección de contenido y estructura responde a una necesidad concreta de análisis o gestión. En esta unidad abordaremos los usos más frecuentes de los tableros en el área de recursos humanos y los criterios para seleccionar indicadores que aporten valor en distintos niveles de decisión.

Esta propuesta se apoya en lo ya trabajado en los módulos anteriores: el uso de Power BI como herramienta técnica y la construcción narrativa para presentar resultados. Ahora damos un paso más, orientado a estructurar tableros que no solo informen, sino que aporten a la gestión real. Lo que se elige mostrar delimita lo que se puede ver. Y lo que se ve, influye en lo que se decide.

Objetivos y usos de un *dashboard* en talento humano

Un *dashboard* de gestión de talento permite consolidar, analizar y visualizar datos clave del área de recursos humanos en un entorno visual, interactivo y actualizado. A diferencia de los informes estáticos, estos tableros posibilitan segmentar la información, aplicar filtros dinámicos y obtener una visión integral de los procesos vinculados a la gestión de personas. Su construcción parte de necesidades concretas del equipo: conocer la evolución de la dotación, detectar patrones de ausentismo, identificar alertas en los niveles de rotación o analizar resultados de encuestas internas.

Estas herramientas cumplen una doble función en el trabajo profesional: por un lado, permiten **monitorear indicadores en**

tiempo real y tomar decisiones basadas en evidencia; por otro, **facilitan la comunicación estratégica hacia otras áreas,** ya que presentan los datos de forma comprensible, ordenada y enfocada en lo relevante. No es lo mismo decirle al gerente de ventas que su equipo tuvo alto ausentismo en el último trimestre, que mostrarle un tablero donde se visualiza la evolución mensual, el desglose por tipo de ausencias y la comparación con otras áreas. Esa representación concreta transforma la conversación: reduce ambigüedades, orienta el análisis y ayuda a acordar acciones.

Al diseñar un *dashboard* de gestión de talento, las fuentes de información pueden ser muy diversas. No toda la información relevante proviene del mismo sistema ni está estructurada del mismo modo. Por eso, es necesario identificar de dónde se extraen los datos y qué tipo de información aporta cada fuente:

Tabla 1. Fuentes habituales de datos para dashboards de RR. HH.

Fuente	Tipo de información que aporta
Sistemas de RR. HH.	Nómina, ausencias, historial de empleados

Plataformas de reclutamiento	de	Eficiencia del proceso, fuentes de candidatos
Evaluación de desempeño	del	Cumplimiento de objetivos, <i>feedback</i> , evolución
LMS y plataformas de formación		Horas de capacitación, cursos completados
Encuestas de clima o bienestar	o	Compromiso, satisfacción, retroalimentación
Formularios internos		Datos cualitativos, observaciones, reportes

Fuente: Álvarez, 2025, <https://goo.su/mqIXV>

Es por eso que resulta conveniente trabajar con herramientas como Power BI, que permiten integrar todas estas fuentes de información en un mismo entorno. Como vimos en el módulo 2, a través del uso de Power Query es posible conectarse a múltiples orígenes de datos —archivos, bases de datos, servicios en la nube—, transformarlos y combinarlos en un único modelo. Esta capacidad de unificación es la que convierte a Power BI en una herramienta especialmente adecuada para construir tableros de recursos humanos que reflejen una visión completa del área.

Ahora bien, entendiendo la complejidad que implica analizar información proveniente de distintas fuentes, es necesario identificar con claridad para qué se construyen estos tableros. Un *dashboard* en recursos humanos cumple con ciertos objetivos recurrentes que orientan su diseño y definen su utilidad dentro del área. Si bien cada organización puede establecer prioridades distintas según su estructura, cultura y nivel de desarrollo analítico, es posible identificar algunos propósitos comunes que guían la implementación de estas herramientas en la práctica profesional.

El objetivo principal de un *dashboard* de recursos humanos efectivo es **brindar a los equipos de gestión y dirección una herramienta basada en datos que permita tomar decisiones informadas, precisas y oportunas**. Esto implica contar con información clara sobre el estado actual de los procesos, las tendencias observadas y los focos de atención necesarios. A partir de este propósito general, se pueden identificar distintos objetivos concretos que guían el diseño funcional de un tablero en el área de talento.

MONITOREAR INDICADORES CLAVE DEL ÁREA EN TIEMPO REAL	DETECTAR PATRONES, CORRELACIONES O ALERTAS TEMPRANAS	INFORMAR DECISIONES TÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS	COMUNICAR INFORMACIÓN DE FORMA CLARA Y COMPARTIBLE
---	---	--	---

Un tablero bien diseñado permite que el equipo de talento humano tenga a la vista, en todo momento, los datos que necesita para actuar. Por

ejemplo, si el ausentismo en una planta aumenta por tercer mes consecutivo, el tablero lo muestra de inmediato con alertas o variaciones visuales, sin necesidad de pedir reportes o procesar planillas. Esa disponibilidad permanente permite reaccionar con rapidez, entender qué está pasando y decidir si hace falta hablar con supervisores, ajustar turnos o revisar condiciones laborales. Lo mismo sucede con indicadores como la rotación, las vacantes activas o la cobertura de capacitaciones: el *dashboard* pone la información sobre la mesa sin intermediarios y en el momento justo.

**MONITOREAR
INDICADORES CLAVE
DEL ÁREA EN TIEMPO
REAL**

**DETECTAR
PATRONES,
CORRELACIONES O
ALERTAS
TEMPRANAS**

**INFORMAR
DECISIONES
TÁCTICAS Y
ESTRATÉGICAS**

**COMUNICAR
INFORMACIÓN DE
FORMA CLARA Y
COMPARTIBLE**

Cuando los datos están organizados en un tablero, es más fácil ver conexiones que no siempre son evidentes. Por ejemplo, si un equipo muestra alta rotación y, al mismo tiempo, bajo puntaje en las evaluaciones de desempeño, el tablero lo refleja sin necesidad de cruzar informes manualmente. Lo mismo puede ocurrir si se observa un aumento del ausentismo entre personas con poca antigüedad o concentrado en un área específica. Estos patrones permiten anticiparse a los problemas: antes de que la situación escale, ya hay señales visibles que orientan dónde mirar y qué preguntar. Así, el tablero deja de ser solo una herramienta de control para convertirse en un sistema de alerta que guía la acción.

**MONITOREAR
INDICADORES CLAVE
DEL ÁREA EN TIEMPO
REAL**

**DETECTAR
PATRONES,
CORRELACIONES O
ALERTAS
TEMPRANAS**

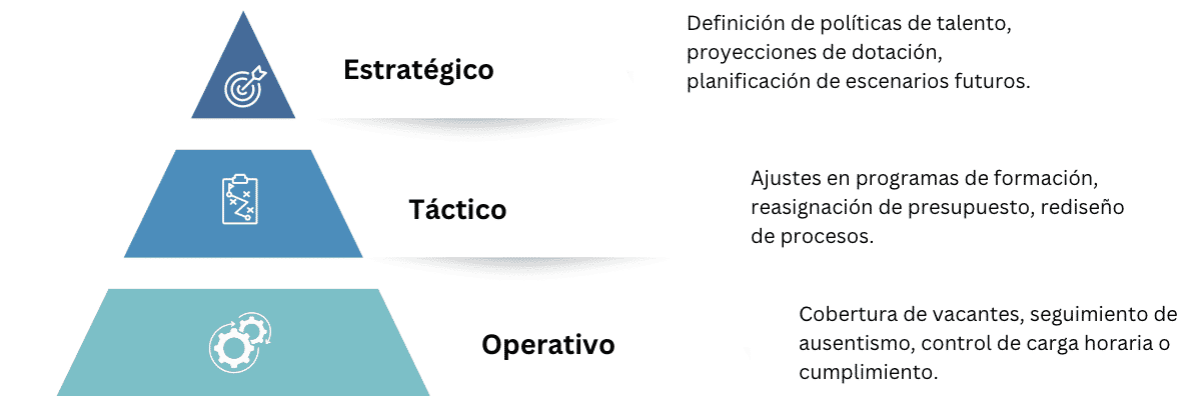
**INFORMAR
DECISIONES
TÁCTICAS Y
ESTRATÉGICAS**

**COMUNICAR
INFORMACIÓN DE
FORMA CLARA Y
COMPARTIBLE**

Un tablero no solo sirve para mostrar lo que pasa: su verdadero valor está en cómo contribuye a decidir. En lo operativo, permite responder rápido a problemas concretos —una vacante urgente, un pico de ausencias—. En lo táctico, ayuda a planificar acciones para el trimestre, reasignar recursos o rediseñar programas internos. En lo estratégico, ofrece evidencia para definir políticas, analizar tendencias o fundamentar propuestas ante la dirección. Esta jerarquía de decisiones puede representarse de forma esquemática:

Esta estructura muestra cómo un solo tablero puede ofrecer distintos niveles de lectura según quién lo consulte y para qué lo utilice. La clave está en su diseño: debe permitir navegar desde una vista general hacia detalles específicos según las necesidades del usuario.

Figura 1. Niveles de decisión y aportes del *dashboard* en RR. HH.



<p>MONITOREAR INDICADORES CLAVE DEL ÁREA EN TIEMPO REAL</p>	<p>DETECTAR PATRONES, CORRELACIONES O ALERTAS TEMPRANAS</p>	<p>INFORMAR DECISIONES TÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS</p>	<p>COMUNICAR INFORMACIÓN DE FORMA CLARA Y COMPARTIBLE</p>
--	--	---	--

Una de las funciones más potentes de un *dashboard* es su capacidad para traducir grandes volúmenes de datos en representaciones visuales simples y comprensibles. Esta característica resulta especialmente útil cuando hay que compartir información con personas que no trabajan a diario con esos datos. Por ejemplo, al presentar resultados ante la dirección, un tablero bien diseñado permite exponer en minutos lo que antes requería hojas de cálculo, explicaciones verbales y tiempo de análisis adicional. La información se organiza de forma que el lector pueda entender qué está viendo, por qué es relevante y qué decisiones puede tomar al respecto.

Además, al ser una herramienta compartible, el tablero democratiza el acceso a la información. Ya no hace falta que un analista prepare un reporte para cada consulta puntual: cualquier usuario autorizado puede ingresar al tablero, aplicar filtros y explorar los datos según su interés. Esto reduce la dependencia operativa, agiliza la circulación de información y favorece una cultura de trabajo más colaborativa. La visualización ordenada no reemplaza el análisis, pero lo habilita: permite ver mejor para pensar mejor.

Como vimos, un *dashboard* de talento humano puede cumplir distintos objetivos según su diseño y uso dentro de la organización. Monitorear, anticipar, decidir, comunicar y promover una

gestión basada en datos no son funciones abstractas, sino prácticas que se habilitan a partir de cómo se estructura el tablero. Por eso, en el siguiente apartado abordaremos uno de los aspectos más relevantes del diseño: la selección de indicadores. Qué datos se incluyen, cómo se agrupan y de qué forma se visualizan son decisiones que definen no solo lo que se ve, sino también lo que se puede hacer con esa información.

Selección de indicadores e interpretación visual

La selección de indicadores en un *dashboard* de talento humano no responde a una fórmula única ni puede resolverse con listados universales. Qué indicadores incluir, cómo agruparlos y qué jerarquía otorgarles dependerá de múltiples factores: el objetivo del tablero, el perfil de los usuarios, el nivel de profundidad analítica que se necesita y las decisiones que se

buscan acompañar. Por eso, no es posible hablar en términos categóricos sobre qué indicadores «deben» mostrarse.

Cada organización atraviesa distintos momentos, define prioridades propias y dispone de estructuras de datos más o menos desarrolladas. En ese marco, conviene analizar situaciones concretas que permitan pensar qué indicadores resultan más pertinentes según el caso. A continuación, se presentan dos ejemplos aplicados a contextos distintos dentro del área de recursos humanos. En cada uno se abordará qué información conviene destacar, qué tipo de visualización se ajusta mejor y qué decisiones puede facilitar ese recorte.

Caso 1. Tablero de seguimiento de ausentismo laboral

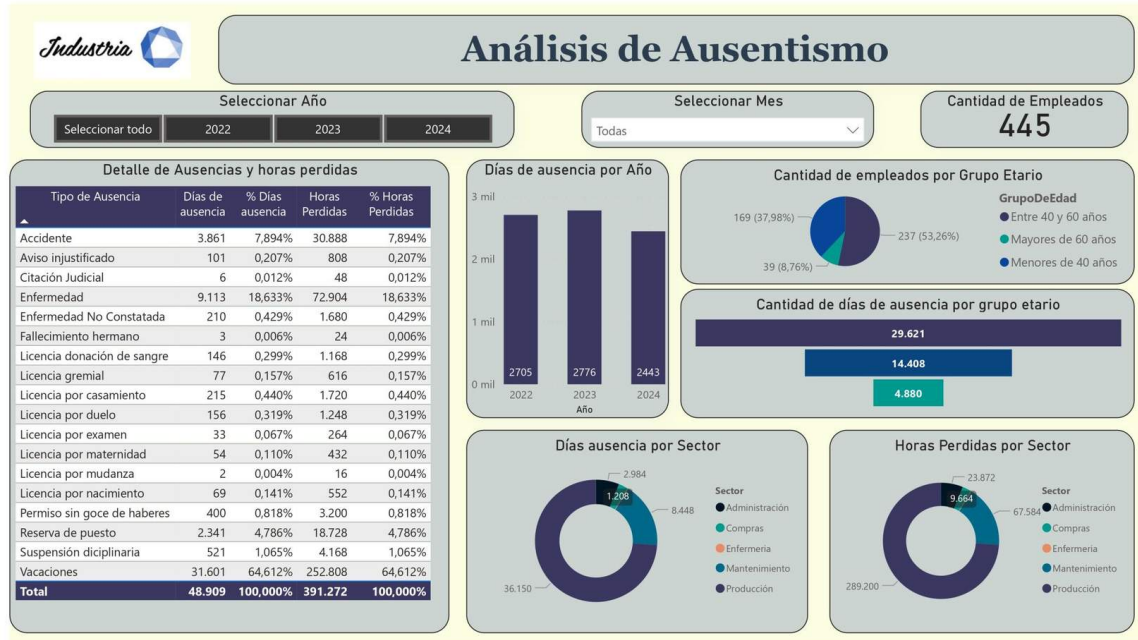
Una planta industrial con más de 400 empleados ha registrado, en los últimos meses, un aumento sostenido en la cantidad de ausencias. Aunque las jefaturas perciben este cambio, no cuentan con información detallada para identificar causas, sectores afectados o grupos de edad involucrados. La única herramienta disponible hasta el momento es una planilla compartida con registros básicos, que no permite visualizar tendencias ni cruzar variables. Frente a esta situación, el equipo de recursos humanos necesita construir un

dashboard que les permita entender qué está pasando, tomar decisiones correctivas y comunicar con claridad la situación a la dirección.

Para diseñar ese tablero, el primer paso consiste en identificar qué se quiere saber. En este caso, las preguntas clave son las siguientes: ¿cuáles son los principales motivos de ausencia?, ¿cómo evolucionó el ausentismo en los últimos años?, ¿en qué sectores se concentra?, ¿hay patrones por grupo etario?, ¿cuántas horas de trabajo se pierden por estas ausencias? A partir de esas preguntas, se definen los indicadores a incluir. Algunos de los más relevantes son cantidad de días y horas perdidas por tipo de ausencia, distribución de ausencias por sector, evolución anual, diferencias por grupo etario y total de empleados afectados.

Una vez definidos los indicadores, el diseño visual del tablero debe organizar la información de forma clara y consultable. Es recomendable combinar distintos formatos: una tabla para el detalle de tipos de ausencia, gráficos de barras para comparaciones por año o grupo etario, y diagramas circulares para representar proporciones por sector. También conviene incluir filtros que permitan seleccionar períodos específicos (año, mes) y contar con un panel resumen que muestre el total de empleados. La siguiente visualización es un ejemplo posible de este enfoque de diseño:

Figura 2. Ejemplo de tablero de seguimiento de ausentismo en planta industria



En este tipo de tablero, cada visualización cumple una función concreta. Por ejemplo, el gráfico de evolución anual permite detectar si el ausentismo está creciendo o bajando; la distribución por sectores identifica focos críticos; y el cruce con grupos etarios ayuda a interpretar si hay situaciones particulares según la edad de los empleados. Además, los datos sobre horas perdidas aportan un insumo útil para estimar el impacto operativo. Toda esta información, presentada de forma integrada, habilita decisiones tanto operativas —

como reforzar turnos o revisar licencias— como estratégicas —como rediseñar políticas de bienestar o analizar condiciones de trabajo.

El caso muestra cómo un tablero bien diseñado no solo presenta datos, sino que habilita un circuito completo de análisis, interpretación y acción. Al responder preguntas concretas con información accesible, el *dashboard* se convierte en una herramienta activa para la gestión diaria, pero también en un instrumento clave para pensar la salud organizacional a mediano plazo.

Caso 2. Tablero de análisis de desempeño y rotación

En una empresa de servicios profesionales, el equipo de recursos humanos observa que varias personas con buenas evaluaciones están dejando la organización. Al mismo tiempo, algunos equipos con bajo desempeño mantienen una alta estabilidad, sin cambios relevantes en su dotación. Esta combinación plantea una inquietud concreta: ¿existe una relación entre el desempeño y la rotación?, ¿qué tipo de perfiles se están desvinculando?, ¿qué características comparten quienes permanecen?

Para abordar estas preguntas, se propone construir un *dashboard* que permita cruzar información de evaluaciones de desempeño con datos de rotación voluntaria. El objetivo es identificar patrones, comparar

áreas, visualizar tendencias y fundamentar decisiones sobre planes de retención, promociones o redefinición de procesos. Algunos indicadores clave son: promedio de desempeño por área, cantidad de desvinculaciones por nivel de desempeño, tasa de rotación segmentada por puntaje, comparaciones entre equipos, y permanencia promedio según tipo de evaluación.

Desde el punto de vista técnico, el diseño de este tablero requiere combinar datos de evaluaciones y registros de egresos mediante un modelo que permita realizar cálculos relacionales. En Power BI, esto se resuelve con medidas dinámicas y columnas calculadas, construidas a partir del lenguaje DAX. Estas funciones permiten crear indicadores que no figuran directamente en las bases, pero que resultan clave para responder a las preguntas de gestión.

En este caso, se pueden crear columnas que clasifiquen a las personas según su nivel de desempeño, agrupándolas en categorías como «alto», «medio» o «bajo» rendimiento. Para eso, se utiliza la función `IF()`, que permite asignar valores según condiciones predefinidas. Luego, se diseñan medidas que calculan, por ejemplo, la **tasa de rotación** dentro de cada grupo utilizando funciones como `COUNT()` para contar egresos y `CALCULATE()` para aplicar filtros específicos, como el tipo de salida o el rango de evaluación. También se pueden calcular indicadores como la **antigüedad promedio** con `AVERAGE()`, o la **proporción de egresos** con fórmulas que combinan conteos y condiciones.

Estas medidas permiten construir visualizaciones dinámicas que muestran, por ejemplo, cuántas personas con alto desempeño dejaron la organización en el último año, o qué equipos presentan baja rotación pero también bajo rendimiento. El diseño del tablero puede incluir un gráfico de dispersión que relacione rotación y puntaje promedio por área, una tabla con segmentación por categoría de evaluación y un gráfico de barras que represente los egresos por nivel de desempeño. Cada visualización aporta una lectura diferente y complementaria del fenómeno.

El tablero ofrece una herramienta concreta para acompañar decisiones de retención, reconocer patrones de permanencia y evaluar el impacto del desempeño en la continuidad laboral. Esta mirada integrada permite actuar de manera más precisa sobre grupos clave, revisar las estrategias de reconocimiento y orientar los programas de desarrollo según evidencias verificables. Así, los indicadores, además de informar, abren nuevas posibilidades de intervención para fortalecer la gestión del talento.

El tablero permite acompañar decisiones de retención, reconocer patrones de permanencia y analizar el vínculo entre desempeño y continuidad laboral. Esta mirada relacional favorece intervenciones más ajustadas sobre grupos específicos, permite revisar estrategias internas y orienta los programas de desarrollo con base en evidencias verificables. Los indicadores contruidos para este tipo de análisis se integran al tablero como parte de un sistema de lectura que combina

métricas, visualizaciones y segmentaciones útiles para la gestión del talento.

En la próxima unidad abordaremos cómo se construyen estos tableros en Power BI: qué elementos los componen, cómo se disponen y de qué forma se organizan en función del tipo de usuario que los consulta. Este recorrido permitirá identificar decisiones clave del diseño técnico y visualizar cómo se estructura una herramienta eficaz para el trabajo cotidiano del área de recursos humanos.

CONTINUAR

2. Construcción de dashboards en Power BI

En el módulo 2 desarrollamos las principales funciones de Power BI y sus componentes, desde la conexión con múltiples fuentes hasta la creación de visualizaciones dinámicas. Y en la primera unidad de este módulo analizamos para qué se utiliza un *dashboard* en el área de talento humano y presentamos casos concretos que mostraron cómo estructurar indicadores según distintas necesidades de análisis. A partir de ese recorrido, el siguiente paso consiste en revisar cómo se construye un tablero que pueda ser consultado, interpretado y utilizado de forma efectiva por los equipos de recursos humanos.

En esta unidad abordaremos el proceso de diseño de un *dashboard* en Power BI desde una perspectiva aplicada. En primer lugar, identificaremos los elementos básicos que lo componen: datos, visualizaciones, filtros, segmentadores y campos de navegación. Luego, analizaremos cómo se organiza visualmente el tablero según el perfil del usuario que lo consulta, considerando qué información priorizar, cómo estructurarla en pantalla y qué funciones permitir en cada caso. Este enfoque

permite alinear el diseño técnico con los usos reales de la herramienta en la gestión cotidiana del talento.

Elementos básicos de un tablero en Power BI

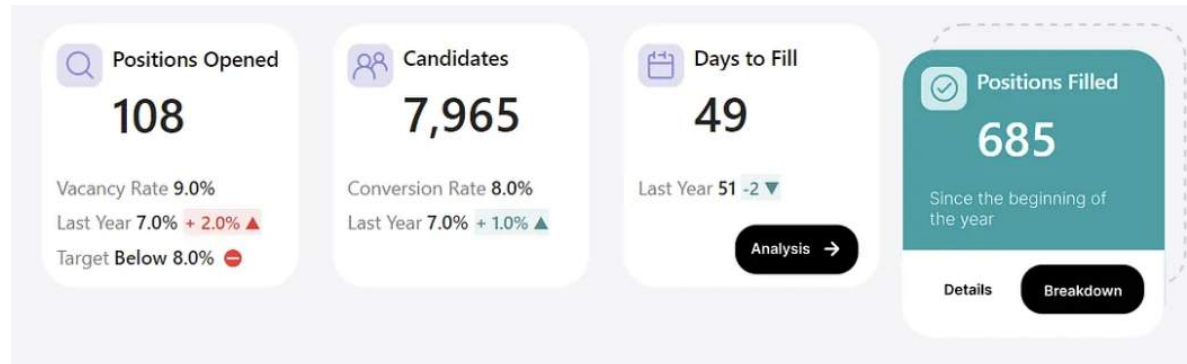
Como sabemos, un *dashboard* interactivo en Power BI organiza en una misma pantalla múltiples elementos visuales que permiten consultar, comparar y analizar datos provenientes de distintas fuentes. Su estructura está diseñada para mostrar información clave de forma rápida y comprensible, facilitando decisiones en tiempo real. Cada componente del tablero cumple una función específica, y su disposición responde a los objetivos del análisis y al perfil de quienes van a utilizarlo. A continuación, se presentan los principales elementos que suelen componer un tablero en Power BI, con ejemplos de uso aplicados al área de talento humano:

Indicadores o cards

Muestran métricas de un vistazo, permitiendo que los usuarios consulten información clave de forma rápida. Por ejemplo, se pueden usar para indicar el número de posiciones abiertas, candidatos

gestionados, días promedio para cubrir vacantes o posiciones completadas. Esto facilita el seguimiento de indicadores importantes y la comparación con objetivos o períodos anteriores.

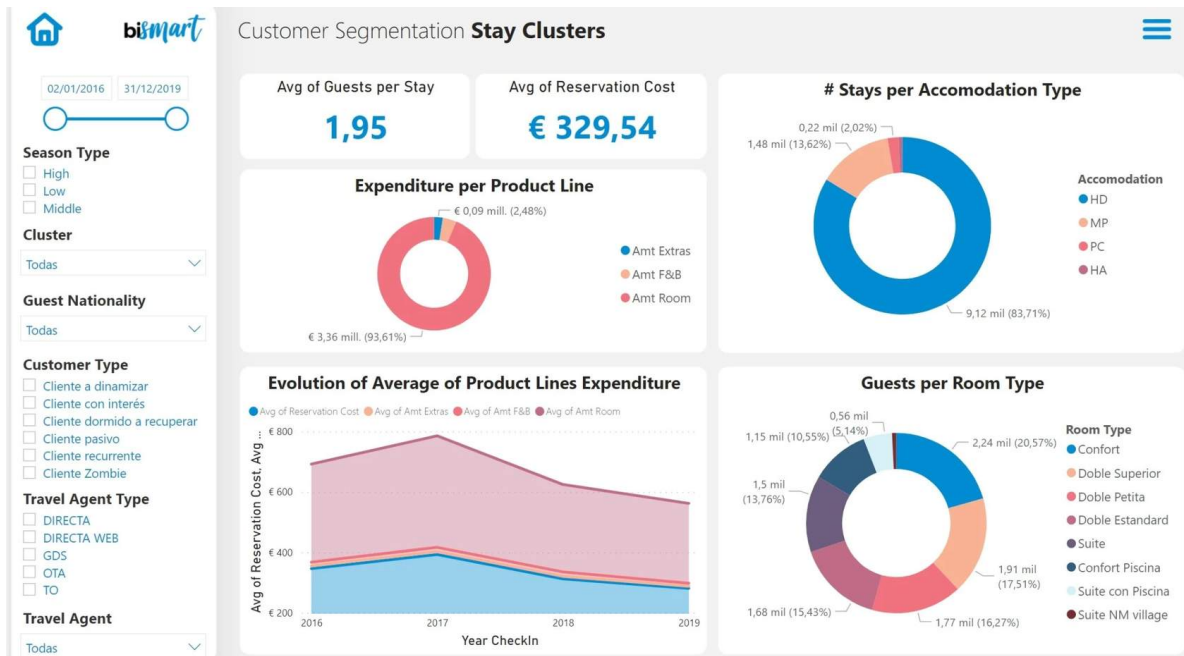
Figura 3. Cards



Gráficos

Permiten visualizar tendencias, comparaciones y distribuciones de datos de forma clara e inmediata. Además de mostrar información resumida, facilitan la identificación de patrones y la toma de decisiones basada en múltiples variables. Por ejemplo, en la imagen presentada se combinan tarjetas que resumen indicadores clave con gráficos de líneas y circulares que muestran la evolución de métricas y la distribución de datos por categoría. Esta combinación permite interpretar simultáneamente resultados generales y detallados, facilitando la comprensión de la información y la toma de decisiones.

Figura 4. Tarjetas y gráficos en *dashboard*



- **Tablas dinámicas**

Permiten presentar información detallada en forma de filas y columnas, con posibilidad de ordenar, filtrar y segmentar los datos según distintos criterios. A diferencia de los gráficos o tarjetas, que muestran valores resumidos, las tablas permiten acceder a registros más específicos y explorar diferentes cortes de información dentro del mismo tablero. Por ejemplo, se puede consultar el listado de personas que participaron en una capacitación, desglosado por unidad, fecha y tipo de curso. Las

tablas dinámicas son especialmente útiles cuando se necesita complementar la vista general con detalles puntuales sin salir del entorno visual del *dashboard*.

Figura 5. Tabla dinámica

	Ventas	Objetivo Ventas	vs Obj	Ventas LY	vs LY
☐ Madrid	43.400 €	38.880 €	↑ 11,6 %	31.400 €	↑ 38,2 %
Tienda 1	23.820 €	24.480 €	↓ -2,7 %	7.890 €	↑ 201,9 %
Tienda 2	19.580 €	14.400 €	↑ 36,0 %	23.510 €	↓ -16,7 %
☐ Bilbao	25.500 €	14.640 €	↑ 74,2 %	20.100 €	↑ 26,9 %
Tienda 4	25.500 €	14.640 €	↑ 74,2 %	20.100 €	↑ 26,9 %
☐ Barcelona	9.240 €	10.080 €	↓ -8,3 %	19.510 €	↓ -52,6 %
Tienda 3	9.240 €	10.080 €	↓ -8,3 %	19.510 €	↓ -52,6 %
Total	78.140 €	63.600 €	↑ 22,9 %	71.010 €	↑ 10,0 %

Si bien en el ejemplo se observan métricas comerciales —como ventas por tienda y su comparación con objetivos o años anteriores—, esta misma estructura puede utilizarse en tableros de recursos humanos para mostrar datos desagregados, como ausencias por tipo, egresos por área, niveles de cumplimiento en formación o distribución de indicadores por grupo etario. La lógica de funcionamiento es la misma: la tabla se adapta automáticamente según los filtros aplicados

en el tablero y permite profundizar en el análisis sin perder el marco general de consulta.

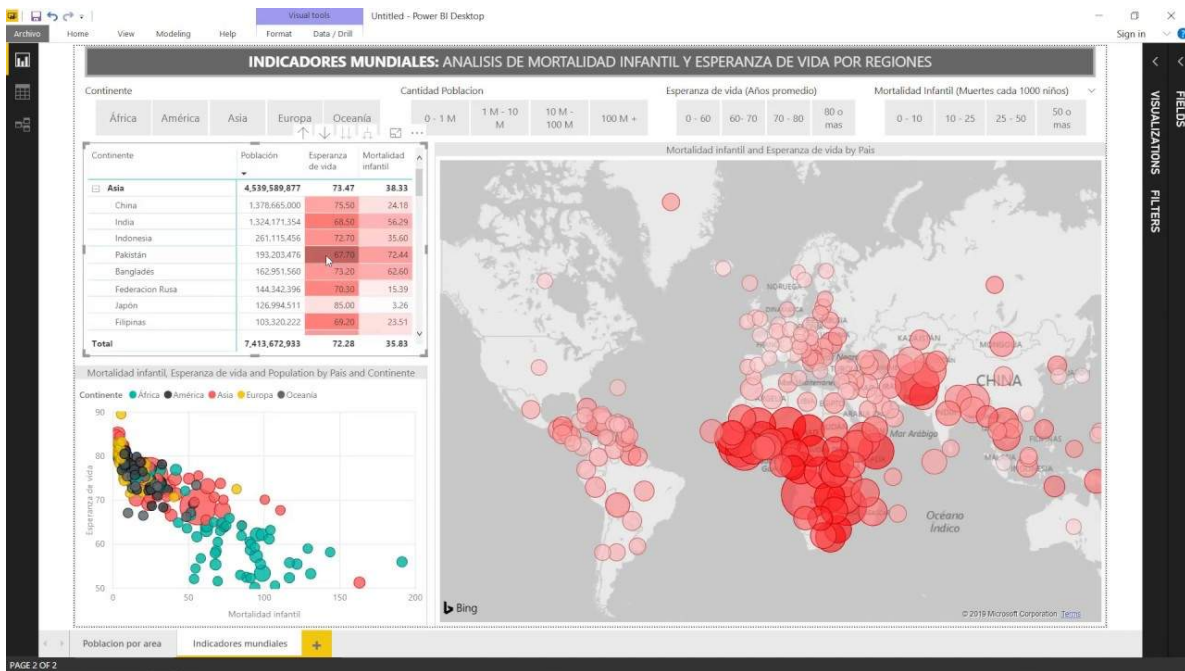
- **Filtros y segmentaciones**

Permiten al usuario seleccionar criterios específicos, como rango de fechas, categorías de producto o zonas geográficas, y actualizar automáticamente todos los elementos del *dashboard*. Por ejemplo, al filtrar por un mes determinado, todos los gráficos y tablas muestran solo los datos correspondientes.

- **Mapas**

Permiten visualizar información geográfica, mostrando la distribución y comparación de métricas por región o ubicación. Facilitan la identificación de patrones espaciales y la detección de áreas que requieren análisis diferenciado. Si bien en la siguiente figura se presenta un ejemplo general —un mapa mundial con círculos que representan la mortalidad infantil y la esperanza de vida por país—, este tipo de visualización puede adaptarse a indicadores propios del área de talento humano.

Figura 6. Mapas en *dashboard*

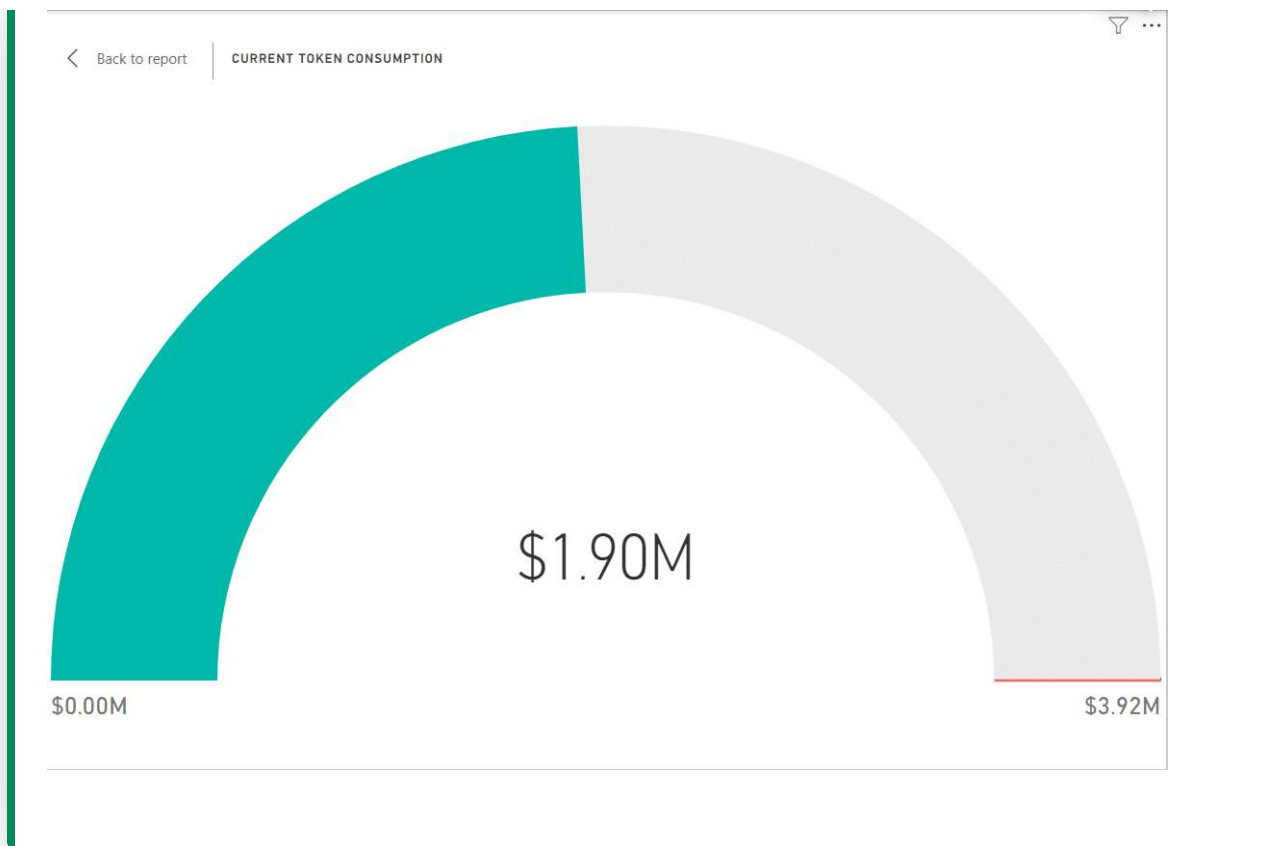


En contextos organizacionales, los mapas permiten observar variables como ausentismo, rotación, cumplimiento de capacitaciones o satisfacción del personal desagregadas por sede, sucursal o delegación. El uso de mapas facilita detectar diferencias entre zonas, identificar unidades con desvíos reiterados o anticipar necesidades específicas según ubicación. Además, al integrarse con los filtros generales del tablero, es posible analizar estos datos por período, perfil o área funcional, actualizando automáticamente la visualización según la selección realizada.

- **Tarjetas de alerta**

Destacan métricas que requieren atención inmediata, como desvíos importantes, incidencias críticas o situaciones por fuera de los valores esperados. Son útiles para orientar la atención del usuario hacia los puntos que requieren intervención prioritaria. Por ejemplo, en un tablero de ausentismo, una tarjeta puede señalar que una unidad superó el umbral mensual esperado de ausencias. En un tablero de clima laboral, puede mostrar que una categoría de empleados registró una baja significativa en los niveles de satisfacción respecto del trimestre anterior. En procesos de selección, una alerta puede activarse si el tiempo promedio para cubrir vacantes excede lo previsto, o si disminuye abruptamente el volumen de postulaciones en una fuente habitual de reclutamiento.

Figura 7. Tarjetas de alertas



Cada uno de estos elementos visuales funciona de manera articulada con el resto del tablero. Esto significa que, al seleccionar un filtro —por ejemplo, un período, una unidad o un perfil de personas—, todos los componentes se actualizan automáticamente para mostrar solo la

información correspondiente. Esta dinámica de interacción convierte al *dashboard* en una herramienta práctica para explorar datos desde distintas perspectivas, ya que permite ver tendencias generales, detalles específicos y comparaciones entre variables sin salir de la misma pantalla.

El diseño del tablero se adapta a los objetivos de análisis y a las necesidades de quienes van a utilizarlo. En función de esas necesidades, se definen qué indicadores conviene mostrar, qué tipo de visualización representa mejor cada uno y cómo se organiza la disposición en pantalla. Por ejemplo, un tablero centrado en procesos de reclutamiento puede incluir tarjetas con vacantes abiertas, gráficos que muestren el tiempo promedio de cobertura y tablas con detalles por fuente de búsqueda. En cambio, un tablero orientado a la formación puede destacar el cumplimiento de planes, la distribución de horas de capacitación y las unidades con mayor o menor participación.

Con todos estos elementos combinados —tarjetas para métricas, gráficos para mostrar tendencias, tablas para el detalle y mapas

para la distribución por ubicación—, se logra una visualización completa y ajustable a cada consulta. Este enfoque permite que los dashboards no solo presenten información, sino que acompañen el análisis y favorezcan decisiones ágiles, basadas en evidencia confiable.

En el próximo apartado abordaremos cómo se organiza visualmente un tablero según el perfil de quienes lo utilizan. Analizaremos qué decisiones intervienen en la disposición de los componentes, cómo se prioriza la información en pantalla y de qué manera se ajustan las funcionalidades a distintos niveles de consulta.

Organización visual del tablero según el tipo de usuario

Dentro de una organización, los tableros de recursos humanos suelen ser consultados por usuarios diversos, que difieren tanto en su jerarquía como en su familiaridad con los datos. No es lo mismo pensar un *dashboard* para una dirección general que para un coordinador operativo o un analista técnico. Cada uno de estos perfiles tiene necesidades, tiempos y niveles de profundidad distintos al momento de leer e interpretar la información. Por eso, el diseño visual del tablero debe

contemplar quién lo usará, qué preguntas necesita responder y cómo espera encontrar la información.

Por ejemplo, una persona en un rol directivo suele requerir una visión general que resuma el estado de situación del área: evolución de indicadores clave, alertas relevantes o comparaciones sintéticas entre unidades. En cambio, un coordinador necesita acceder a niveles intermedios de detalle para planificar acciones o dar seguimiento a sus equipos. Un analista, por su parte, puede requerir acceso a registros más específicos o posibilidad de aplicar filtros múltiples para explorar distintos escenarios. Esta diversidad de usos obliga a estructurar el tablero en función del recorrido esperado por cada perfil, priorizando los datos más útiles en cada nivel y evitando sobrecargas visuales que dificulten la lectura.

Esta idea retoma lo desarrollado en la unidad 1, donde se planteó que uno de los objetivos de un dashboard en talento humano es informar decisiones tácticas y estratégicas. En ese apartado, presentamos los diferentes niveles de decisión —estratégico, táctico y operativo—, y analizamos cómo un mismo tablero puede ofrecer respuestas distintas según quién lo consulta. Ahora retomamos esa lógica para profundizar en el diseño visual: no solo qué información mostrar, sino cómo organizarla en función del perfil del usuario.

A continuación, analizaremos qué indicadores conviene priorizar y qué recursos visuales se ajustan mejor según se trate de un tablero orientado a roles estratégicos, tácticos u operativos. Esta distinción permite diseñar tableros más efectivos, adaptados al uso real y con mayor impacto en la gestión cotidiana.

Tableros para la toma de decisiones estratégicas —

En los niveles estratégicos de una organización —direcciones generales, gerencias de talento, comités ejecutivos—, los tableros deben proveer una lectura panorámica de los procesos de recursos humanos, enfocada en la toma de decisiones de alto impacto. El objetivo no es mostrar el detalle operativo, sino facilitar una comprensión global de la situación actual, las tendencias observadas y las posibles implicancias para el mediano y largo plazo. Por este motivo, los tableros dirigidos a perfiles estratégicos

priorizan indicadores agregados, que permitan evaluar resultados globales, identificar desvíos y proyectar escenarios futuros.

Algunos ejemplos de métricas útiles para este nivel incluyen la evolución de la dotación total, los niveles generales de rotación, los indicadores de clima y compromiso organizacional, el grado de cobertura de procesos clave —como formación o evaluaciones— y la comparación entre unidades en términos de desempeño, ausentismo o permanencia. Estas métricas deben estar integradas en visualizaciones que favorezcan la lectura inmediata, como tarjetas resumen, gráficos de líneas para observar tendencias y mapas comparativos para identificar diferencias por ubicación.

En cuanto al diseño visual, conviene optar por tableros con baja densidad informativa y alto impacto visual. El uso de colores, alertas visuales y segmentaciones simples permite que los usuarios estratégicos detecten rápidamente los puntos críticos y orienten el análisis en función de sus prioridades. Además, este tipo de tablero debe estar preparado para ser compartido en instancias de presentación o discusión, por lo que su organización debe favorecer la claridad, la lectura lineal y la posibilidad de ser interpretado sin mediación técnica.

Por ejemplo, un tablero estratégico puede incluir un gráfico que muestre la evolución del índice de rotación general en los últimos tres años, acompañado por tarjetas que resuman el nivel actual de dotación, el promedio de ausentismo y el porcentaje de cumplimiento en evaluaciones de desempeño. Estos datos permiten al directorio evaluar la estabilidad del equipo, identificar alertas de desgaste y revisar el impacto de las políticas implementadas.

La combinación de información agregada y visualizaciones claras convierte al tablero en un insumo relevante para la planificación organizacional y la toma de decisiones en los niveles más altos. Esta mirada general es fundamental para anticipar escenarios, alinear estrategias y evaluar el

impacto de las políticas del área de talento sobre el funcionamiento global de la organización.

Figura 8. Ejemplo de dashboard para la toma de decisiones estratégicas



Tableros para la toma de decisiones tácticas

En el nivel táctico, los tableros se orientan a quienes coordinan equipos o supervisan procesos específicos dentro del área de talento humano. Estos usuarios necesitan una combinación de información general y detallada que les permita planificar, ajustar y mejorar acciones concretas en el corto y mediano plazo. Se trata de una mirada que permite actuar directamente sobre los procesos, tomando decisiones basadas en datos organizados por unidad, período, grupo o categoría.

Las métricas más útiles para este nivel incluyen tasas de rotación por equipo, tiempos promedio de cobertura de vacantes, distribución de ausencias por tipo, indicadores de avance en formación o proporciones de

cumplimiento en procesos internos como evaluaciones o encuestas. También son relevantes las tasas de conversión en procesos de selección, el análisis de fuentes de reclutamiento y las razones de rechazo en las distintas etapas del proceso. La información presentada debe estar segmentada, accesible y ordenada para facilitar la intervención oportuna.

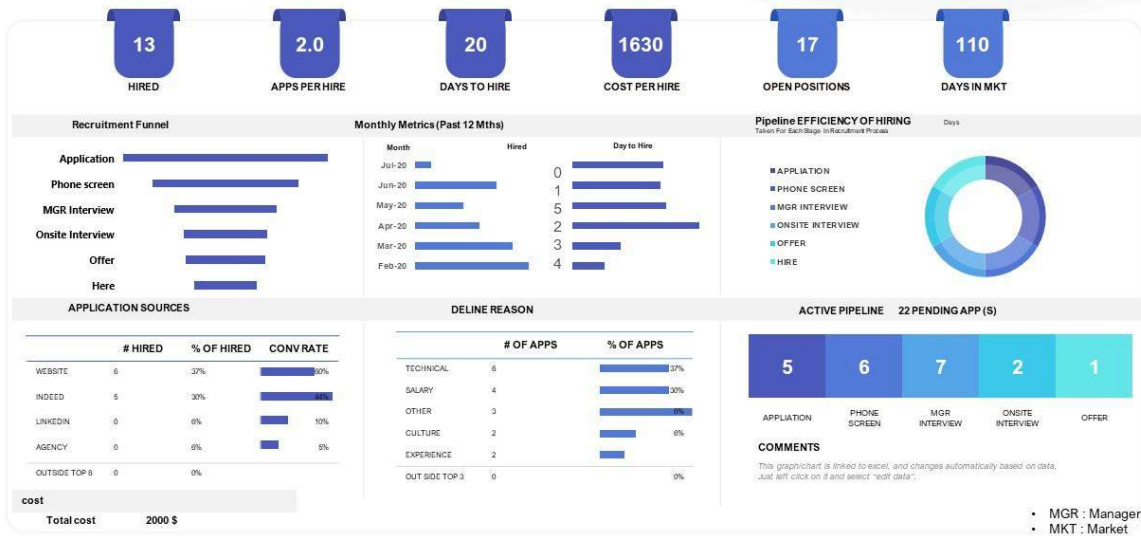
Desde lo visual, este tipo de tableros requiere gráficos que permitan la exploración en profundidad, como tablas dinámicas, matrices, gráficos de barras comparativas o embudos de conversión. La posibilidad de aplicar múltiples filtros —por mes, unidad, tipo de puesto o fuente— enriquece la lectura y habilita comparaciones precisas. A su vez, es importante que los indicadores estén organizados en bloques temáticos y que las visualizaciones estén dispuestas en función de las preguntas que el usuario táctico suele hacerse para gestionar mejor sus procesos.

Este tablero permite visualizar cuántas personas fueron contratadas en el período, cuántos días llevó cada incorporación, cuántas aplicaciones están pendientes por etapa y cómo se distribuyen las razones de descarte. Estos datos permiten detectar cuellos de botella, evaluar la eficiencia del proceso de selección y rediseñar prácticas según los resultados observados. De esta manera, el tablero no solo refleja lo que ocurrió, sino que facilita tomar decisiones tácticas en tiempo real.

Figura 9. Tablero táctico de seguimiento de reclutamiento

HR KPI Dashboard with Multiple Performance Metrics

This graph/chart is linked to excel, and changes automatically based on data. Just left click on it and select "edit data".



Tableros para la toma de decisiones operativas

En el nivel operativo, los tableros están pensados para quienes ejecutan tareas cotidianas dentro de los equipos de recursos humanos. Esto incluye a personas encargadas de registrar ausencias, actualizar datos, coordinar convocatorias, administrar capacitaciones o monitorear indicadores en tiempo real. En estos casos, el objetivo principal del tablero es facilitar el seguimiento preciso de los procesos, asegurar la actualización constante de la información y permitir intervenciones rápidas ante situaciones específicas.

Los indicadores que se priorizan en este nivel suelen estar directamente vinculados con las tareas que realiza el equipo día a día: carga de novedades, asistencia a formaciones, seguimiento de procesos de selección, envío de recordatorios, validación de formularios o gestión de licencias. Las métricas más útiles incluyen listados detallados de personas por estado, fechas de vencimiento de etapas, tiempos transcurridos desde

la última acción o alertas por incumplimientos o valores fuera de rango esperado.

Desde el punto de vista visual, los tableros operativos requieren claridad en la presentación y posibilidad de acción inmediata. Tablas ordenadas, listas desplegadas, campos resaltados por colores y botones de navegación facilitan el uso diario del tablero como herramienta de control y gestión. Además, es importante que estos tableros permitan filtrar por variables concretas —como nombre, fecha o sector— y mostrar solo la información que necesita cada usuario, evitando sobrecargar la vista con datos que no son relevantes para su función.

En estos tableros, el énfasis no está puesto en las tendencias o proyecciones, sino en los detalles precisos y actualizados que permiten tomar decisiones ágiles. Por ejemplo, poder ver en tiempo real qué postulaciones siguen abiertas, qué capacitaciones no fueron completadas o quiénes están ausentes en el día actual, permite que el equipo actúe con eficacia. Así, el tablero se convierte en una herramienta operativa esencial para garantizar que los procesos funcionen con fluidez.

En suma, los tableros operativos cumplen un propósito específico dentro de la dinámica diaria del área de recursos humanos. Su función principal es facilitar el seguimiento de procesos, responder a eventos concretos y mejorar la coordinación entre sectores. Para eso, deben estar organizados de forma simple, actualizable y alineada con las tareas de quienes los utilizan. Cada visualización contribuye a interpretar la información con rapidez y a intervenir con oportunidad según lo que muestran los datos.

Con esto finaliza el recorrido por los diferentes tipos de tablero según el perfil de usuario. En el próximo módulo nos enfocaremos en una dimensión complementaria: cómo construir presentaciones efectivas a partir del análisis realizado. Iniciaremos el trabajo sobre la **secuencia analítica y la comunicación ejecutiva basada en *storytelling***, una

herramienta que permite estructurar mensajes claros y orientados a la toma de decisiones.

CONTINUAR

Referencias

Álvarez, H. (2025). *¿Sirven los dashboards en RRHH? Esto es lo que funciona.* <https://hector-alvarez.com/mi-blog/f/%C2%BFsirven-los-dashboards-en-rrhh-esto-es-lo-que-funciona?blogcategory=Automatizaci%C3%B3n>

Bismart, (s.f.). *Excel VS. Power BI: ¿Qué herramienta es mejor?* <https://blog.bismart.com/excel-vs-power-bi>

Bittar, I. (2024). *Diseño de panel de alto nivel con el nuevo elemento visual de tarjeta con etiquetas de referencia de Power BI.* <https://medium.com/microsoft-power-bi/next-level-dashboard-design-with-power-bis-new-card-visual-with-reference-labels-b84d75078c4b>

Dad Data, (s.f.). *Reporte de indicadores con mapas en Power BI* [video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=WXzerme_5WM

[Imagen sin título sobre dashboard táctico], (s.f.).
<https://www.slideteam.net/hr-kpi-dashboard-with-multiple-performance-metrics.html?lang=Spanish>

Marín, L. (2025). 6 ejemplos de informes en Power BI. *Arbentia*.
<https://www.arbentia.com/blog/ejemplos-de-informes-en-power-bi/>

Microsoft, (s.f.). *Establecimiento de alertas de datos en paneles de Power BI*.
<https://learn.microsoft.com/es-es/power-bi/consumer/end-user-alerts>

Spoton, G. (2025). Proyecto de Dashboard de Ausentismo en Power BI. *LinkedIn*.
https://www.linkedin.com/posts/giselasponton_powerbi-dataanalytics-dashboard-activity-7288924179217702912-FU1Z/?originalSubdomain=es

Visual Data [Visual Data]. (2024). *Cómo crear un Dashboard en Power BI desde Cero y Paso a Paso* [video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=ZY5uhdKIIYk>

CONTINUAR