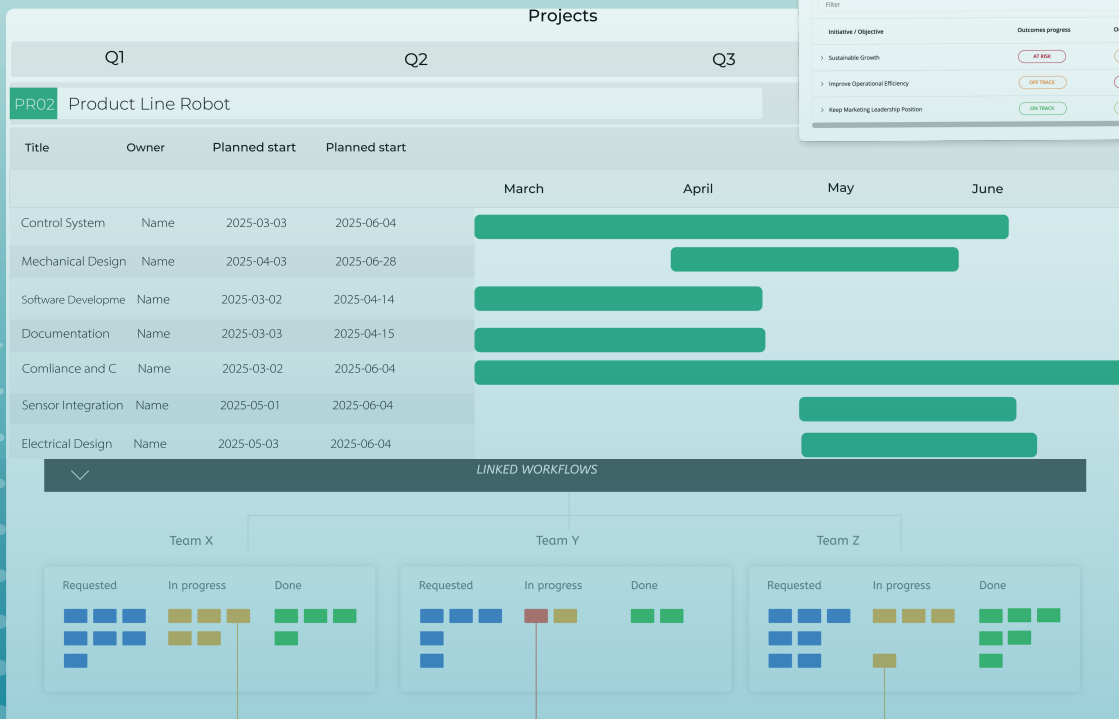




Guía para la agilidad empresarial en organizaciones de proyectos

TEODORA BOZHEVA



Guía para la agilidad empresarial en organizaciones de proyectos

El "modelo de gestión Businessmap" - El modelo evolutivo de gestión empresarial para lograr alineamiento estratégico y un flujo estable y predecible de resultados

Introducción

Las organizaciones de proyectos en sectores como ingeniería, energética, farmacéutica y servicios financieros operan hoy bajo una presión creciente: mayor complejidad técnica, interdependencias profundas entre equipos, plazos cada vez más cortos y decisiones que deben tomarse con más rapidez y fundamento que nunca. Sin embargo, la mayoría siguen gestionando su día a día con modelos de gestión contruidos para realidades mucho más estables.

Los directivos conocen esta paradoja: se exige velocidad, precisión y adaptación, pero las herramientas, los procesos y la gobernanza no están preparados para ello.

Y aunque abundan propuestas revolucionarias - transformaciones "Agile" o reestructuraciones masivas - en la práctica suelen generar resistencia, incertidumbre y más interrupciones que resultados.

El modelo de gestión Businessmap ofrece una alternativa completamente distinta:

- una evolución pragmática, segura y progresiva,
- sin necesidad de reorganizar la empresa,
- sin imponer marcos ajenos a la realidad del negocio,
- y enfocada en resolver las causas raíz del bajo rendimiento organizacional.

Esta guía está escrita específicamente para organizaciones de proyectos cuyo trabajo principal se realiza a través de iniciativas complejas e interdependientes que requieren planificación, ejecución y gobernanza coordinadas. El enfoque de la guía está en construir sistemas que aborden los desafíos únicos para la gestión de multiproyecto y apoyen decisiones más rápidas, mayor previsibilidad y una entrega más adaptativa sin interrupciones innecesarias. Aunque la guía está explícitamente dedicada a la dirección de proyectos y la gobernanza, sus principios fundamentales aplican también a las unidades organizacionales que gestionan flujos de trabajo puramente operativos o

transaccionales. De esta manera se genera un modelo de gestión organizacional homogéneo.

Por qué las organizaciones de proyectos necesitan un nuevo modelo de gestión

Los problemas principales de los proyectos están en el sistema que debería gestionarlos.

La mayoría de las organizaciones de proyectos - independientemente de su tamaño o sector - experimentan los mismos desafíos crónicos que se deben a cómo está diseñado y cómo funciona el **sistema de gestión** que conecta personas, equipos, proyectos, estrategia y toma de decisiones.

1 Problemas operativos: Donde se manifiesta el caos diario

- Visibilidad insuficiente del estado real de los proyectos, las operaciones y los riesgos asociados.
- Retrasos endémicos, urgencias constantes y replanteamientos frecuentes.
- Sobrecarga estructural, multitarea y dependencia de personas clave.
- Dificultad para coordinar equipos especializados con prioridades diferentes.

“Sólo 35% de los proyectos consiguen sus objetivos.”
(HBR, 2024). [2]

2 Problemas de portfolio y gobernanza: Donde se pierde el enfoque estratégico

- Priorización conflictiva o cambiante.
- Decisiones basadas en información fragmentada.
- Falta de predictibilidad en hitos, entregas y compromisos.
- Escasez de datos fiables para la toma de decisiones estratégicas

“La sobrecarga de las organizaciones y los problemas de priorización son las causas principales para los desafíos de los proyectos”
(HBR, 2025). [3]

3 Problemas culturales: La raíz silenciosa de muchos de los fallos

- Silos funcionales y poca colaboración transversal.
- Escaso sentido de responsabilidad conjunta.
- Cultura reactiva: gestionar incendios en lugar de construir un sistema que evite que aparezcan

4 El nuevo reto: La irrupción de la Inteligencia Artificial

“68% de las empresas reconoce tener datos fragmentados y de baja calidad, un factor crítico para la gestión de proyectos” (Gartner, 2023). [4]

Hoy las empresas enfrentan tres nuevas presiones:

- La Inteligencia Artificial (IA) exige datos consistentes y de alta calidad
- Las decisiones deben tomarse más rápido porque la IA acelera los ciclos, pero la capacidad de decisión no avanza al mismo ritmo.
- La IA elimina tareas administrativas, pero no elimina dependencias, prioridades contradictorias, cuellos de botella, cultura reactiva, o falta de estrategia conectada a ejecución.

Estas dificultades no se resuelven añadiendo más control, más reuniones o más herramientas. Persisten porque el sistema que conecta personas, proyectos y decisiones no está diseñado para funcionar como un todo coherente.

La llegada de la IA hace aún más urgente contar con un modelo que convierte la gestión en un sistema visual, fluido, alineado y adaptativo, preparado para una nueva era de complejidad acelerada.

El “modelo de gestión Businessmap” aborda exactamente las raíces de estos problemas.

Qué es el “modelo de gestión Businessmap” y qué lo hace diferente

El modelo de gestión Businessmap es un modelo evolutivo de gestión empresarial que integra visión holística, flujo de trabajo y cultura a través de una infraestructura visual integrada.

Está diseñado específicamente para ayudar a las organizaciones a resolver sus desafíos crónicos, gestionar su complejidad creciente y construir un sistema de trabajo y gobernanza adaptativo, predecible y alineado con la estrategia sin interrupción.

El modelo se basa en el KPPM (Kanban Project, Program and Portfolio Management model), desarrollado por Teodora Bozheva [1] y está ampliado para responder a las necesidades empresariales relacionadas con la gobernanza y el despliegue de su estrategia.

La idea fundamental del modelo es que la gestión de proyectos logra mejores resultados cuando mejora el sistema que los soporta.

El enfoque se sostiene sobre tres pilares conceptuales - que explican cómo funciona la organización - y un pilar habilitador - que permite llevar esos principios a la práctica en toda la empresa. Estos cuatro pilares forman una base robusta que permite reformar la gestión empresarial sin una reestructuración o implantación de metodologías complejas.

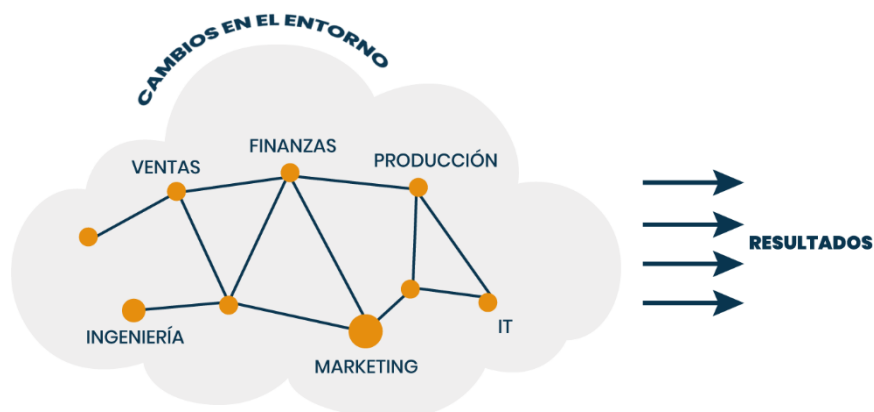
UNA DE LAS FORTALEZAS MÁS IMPORTANTES DEL MODELO DE GESTIÓN BUSINESSMAPES QUE NO ES UN MARCO TEÓRICO, SINO UN MODELO COMPLETAMENTE VALIDADO, DEMOSTRADO A TRAVÉS DE SU APLICACIÓN EN DECENAS DE ORGANIZACIONES DE DIFERENTES SECTORES Y ESCALAS. SUS PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y RESULTADOS HAN SIDO PROBADOS EN ENTORNOS EMPRESARIALES REALES, PRODUCIENDO MEJORAS MEDIBLES EN EL FLUJO, LA PREVISIBILIDAD, LA ALINEACIÓN ESTRATÉGICA Y LA ADAPTABILIDAD ORGANIZATIVA. ESTOS RESULTADOS ESTÁN DOCUMENTADOS EN UNA SERIE DE CASOS DE ÉXITO PÚBLICADOS QUE PROPORCIONAN PRUEBAS CONCRETAS PARA LAS AFIRMACIONES QUE HACEMOS AQUÍ. ENCONTRARÁS REFERENCIAS A ESTOS RESULTADOS MÁS ADELANTE EN ESTE ARTÍCULO.

1 Los cuatro pilares del modelo

1.1 Systems Thinking

Entender gestionar la empresa como un sistema vivo e interdependiente.

La mayoría de las empresas gestionan proyectos con estructuras departamentales rígidas, donde cada área optimiza su propio trabajo. Sin embargo, los proyectos no se entregan por departamentos: fluyen a través de toda la organización, y es en esas interacciones donde se generan los retrasos, bloqueos, esperas por dependencias de otros, conflictos por recursos, urgencias inesperadas y sobrecostos.



El pensamiento sistémico permite entender cómo las interacciones entre equipos, departamentos y proyectos y cómo los cambios en el entorno empresarial afectan a los resultados globales de los proyectos y la empresa. Es la base para construir un modelo

operativo cohesionado y tomar decisiones que optimizan el rendimiento global, no solo el local.

1.2 Flow Thinking

Gestionar la carga y el flujo de trabajo para lograr una entrega rápida, sostenible y predecible de resultados.

El segundo pilar aborda el corazón operativo del trabajo en proyectos: **el flujo de valor**.

En la mayoría de las organizaciones, el trabajo se gestiona como tareas y actividades, a menudo sin información explícita de las relaciones entre ellas y el volumen de todo el trabajo en curso. Debido a esto, sufren un exceso de carga, multitarea, interrupciones frecuentes, cuellos de botella, falta de visibilidad del avance real y retrasos crónicos.

El pensamiento de flujo cambia el foco de gestionar tareas a gestionar el flujo de valor a través del sistema.

Introduce mecanismos claros para:

- Controlar el trabajo en curso y limitar la sobrecarga.
- Gestionar los cuellos de botella y equilibrar la demanda con la capacidad
- Anticipar y evitar retrasos
- Tomar decisiones basadas en datos reales del sistema.
- Usar métricas fiables para la gestión diaria y de portfolio

1.3 Cultura de Colaboración y Propósito

Potenciar la forma de pensar y actuar que permite que el sistema funcione y se adapte con éxito a los cambios en su entorno.

Sin el sistema humano, ningún sistema tecnológico funciona.

En organizaciones clásicas, los problemas culturales no son anecdóticos: son estructurales. Silos, poca transparencia, reticencia a comunicar malas noticias, decisiones lentas o basadas en intuiciones... todo ello impide que los procesos funcionen.

Este pilar desarrolla comportamientos que permiten que la organización funcione de manera alineada con los objetivos del negocio y se adapte a cambios en su entorno:

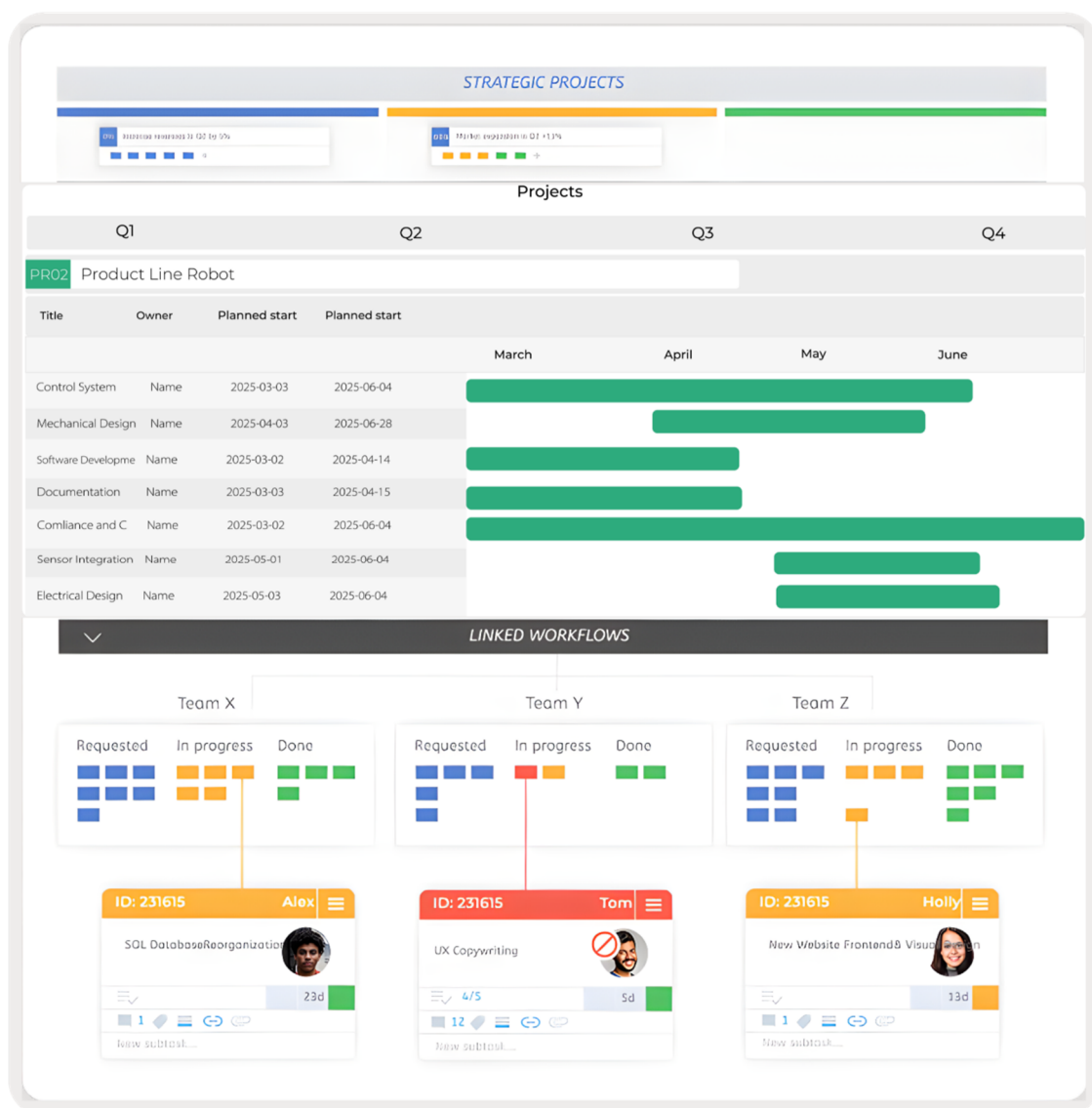
- transparencia real y sin fricciones,
- colaboración transversal,
- foco en resultados y propósito,
- liderazgo distribuido,
- aprendizaje continuo,
- mejora evolutiva.

Este pilar crea el entorno en el que la cultura organizacional deja de ser un freno y se convierte en un motor del avance. Hace que los equipos, mandos intermedios y directivos trabajen con un entendimiento común y una misma lógica de toma de decisiones.

1.4 Sistema visual integrado de gestión y gobernanza (pilar habilitador)

El sistema holístico que convierte los principios en práctica y actúa como el sistema nervioso de gestión de la organización.

Los tres pilares anteriores definen cómo debe funcionar una organización moderna. El sistema global visual integrado es el pilar que permite hacerlo realidad.

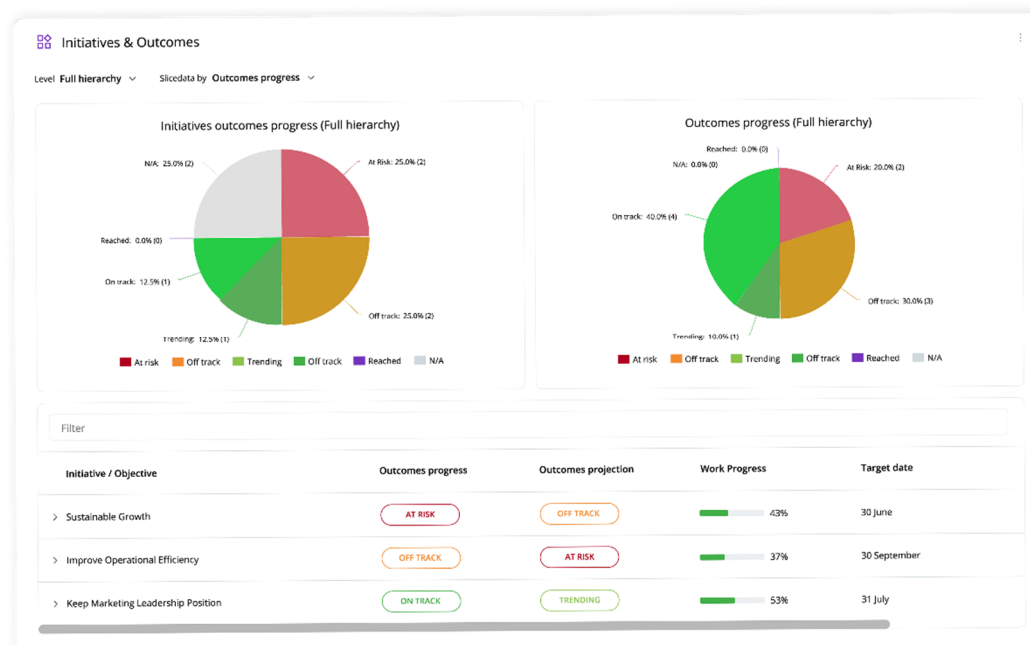
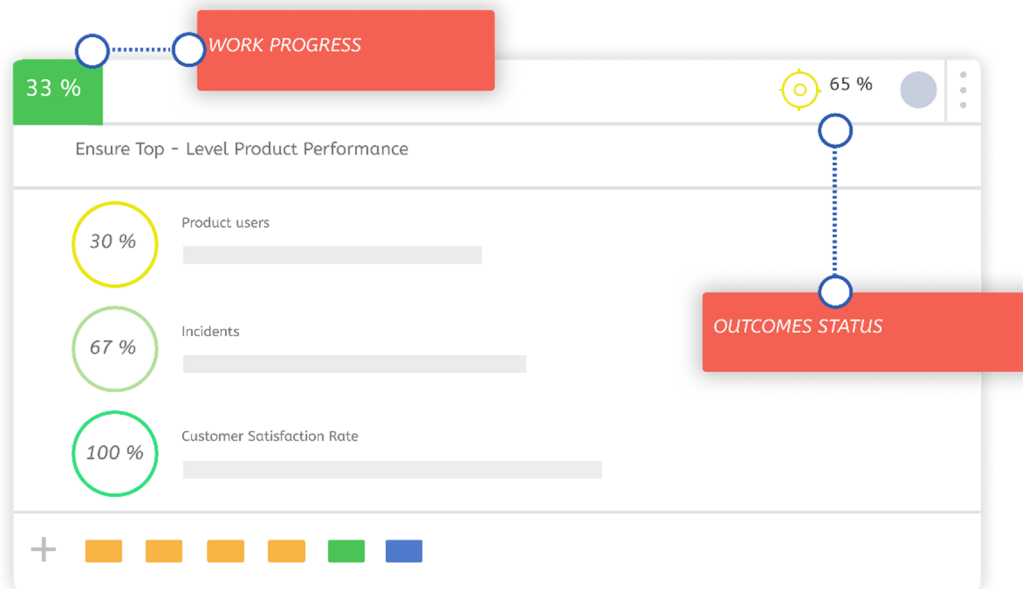


Consiste en una red de tableros visuales interconectados - equipos, proyectos, programas, portfolio y estrategia - que reflejan el funcionamiento de la empresa. Cada tablero funciona como un sistema de flujo local, con sus propias políticas, métricas y

gobernanza. Juntos, forman un sistema holístico que actúa como **el sistema nervioso de la organización**.

Qué hace único a este sistema:

- Conecta estrategia, ejecución y resultados mediante un flujo visual que une:
OKRs → Portfolio → Programas → Proyectos → Equipos → Métricas → Decisiones



- Aporta métricas reales y automatizadas
- Se convierte en la base para una gobernanza moderna, surtiendo datos en tiempo real y facilitando las decisiones informadas e inteligentes.

Esta infraestructura integrada se puede implementar a través de diferentes herramientas, pero la plataforma Businessmap está diseñada específicamente para desplegarla con precisión, rapidez y solidez.

2 Los cuatro grupos de prácticas del modelo de gestión Businessmap

El enfoque Businessmap utiliza un cuerpo de prácticas organizadas en **cuatro grupos** que abarcan todas las funciones esenciales de gestión en organizaciones de proyectos complejas:

2.1 Planificar

Las prácticas de este grupo están enfocadas en cómo estructurar el trabajo de los proyectos y portafolios desde equipos hasta los objetivos estratégicos con claridad y estabilidad.

Incluyen prácticas como:

- Visualización del proyecto y su estructura de desglose del trabajo (WBS).
- Definición de hitos y fechas.
- Visualización de dependencias, criterios de priorización y ejecución del trabajo.



Estas prácticas proporcionan claridad end-to-end y previenen desviaciones y sobrecargas.

2.2 Comunicar y Alinear

Este grupo de prácticas asegura que todas las áreas utilizan prioridades, criterios y políticas comunes.

Incluye prácticas como:

- Bucles de feedback regulares.
- Políticas explícitas de toma de decisiones.
- Mecanismos de coordinación entre proyectos, equipos y portafolios.

Habilitan una comunicación efectiva es clave en sectores donde las diferentes áreas organizacionales deben colaborar sin fricciones.

2.3 Monitorizar y Ajustar

Las prácticas de este grupo transforman la dirección de proyectos en una gestión basada en datos reales del flujo.

Incluyen:

- Gestión de bloqueos, riesgos y envejecimiento del trabajo.
- Uso de métricas de flujo, capacidad y rendimiento.

- Resolución de cuellos de botella para equilibrar el flujo de trabajo.
- Eliminación de desperdicios para aumentar la calidad y la eficiencia del flujo

En conjunto, permiten decisiones rápidas, objetivas y fundamentadas.

2.4 Aprender y Adaptar

Estas prácticas construyen una organización capaz de mejorar continuamente su sistema de gestión y gobernanza.

Incluyen:

- Análisis de causas raíz.
- Realización de experimentos, aprendizaje y mejora organizacional.
- Evaluación del rendimiento del sistema y definición de próximo ciclo de evolución.

Es el elemento que convierte la transformación en algo sostenible

3 Una evolución clara y probada de cuatro niveles

Una de las grandes fortalezas del modelo de gestión Businessmapes su carácter evolutivo. Desaconseja transformaciones disruptivas o reestructuraciones significativas. Guía a las organizaciones a través de una ruta paulatina estructurada de **cuatro niveles**, validada en múltiples organizaciones.

			GRUPOS DE PRÁCTICAS					
			PLANIFICAR	COMUNICAR & ALINEAR			MONITORIZAR & AJUSTAR	APRENDER & ADAPTAR
EL	Alcance	Valores culturales	Visualizar		Implementar bucles de feedback	Hacer las políticas explícitas (incl. limitar el WIP)	Gestionar el flujo	Mejorar & Evolucionar
1. Enfocada en equipos	Entregable							
2. Orientada a cliente	Proyectos							
3. Centrada en resultados	Programa/Portfolio							
4. De alto rendimiento	Portfolio/Línea de negocio							

NIVELES DE EVOLUCIÓN

PRÁCTICAS

Nivel 1: Enfoque en equipo a cualquier nivel de la organización

Enfoque: visualización, foco y estabilidad a nivel de equipo o área organizacional.

Resultado: menos caos, más claridad, primeras mejoras rápidas.

Nivel 2: Organización orientada al cliente

Enfoque: gestión del flujo end-to-end y coordinación entre áreas.

Resultado: entregas más fiables, menos retrabajo, prioridades claras.

Nivel 3: Organización centrada en resultados

Enfoque: integrar estrategia, portfolio y ejecución.

Resultado: Mayor predictibilidad, gobernanza moderna, PMO estratégica.

Nivel 4: Organización de alto rendimiento

Enfoque: un sistema resiliente, adaptable y orientado a valor.

Resultado: Decisiones oportunas, velocidad de adaptación y respuestas adecuadas a imprevistos.

Una hoja de ruta evolutiva, segura y sin disrupción

La mayoría de las transformaciones en organizaciones de proyectos fracasan porque se intenta cambiar demasiado, demasiado rápido, y sin una comprensión del sistema real de trabajo. La adopción del modelo de gestión Businessmap es un proceso evolutivo que se adapta al punto de partida de cada organización.

Paso 1: Diagnóstico de las formas de trabajo: Entender el sistema real de trabajo

El camino empieza con una evaluación inicial que permita comprender el funcionamiento actual de la organización:

- Prácticas de gestión
- Cultura de decisiones
- Carga de trabajo
- Dependencias críticas
- Puntos de dolor principales y causas raíz
- Fricciones entre estrategia, portfolio y ejecución.

En base a este entendimiento se define una **hoja de ruta realista** para el desarrollo de la solución holística de la organización y la introducción de las nuevas formas de trabajo.

Paso 2: Selección del equipo de los arquitectos del nuevo sistema

Se selecciona un equipo representativo de PMO, PMs, áreas de negocio y otros agentes del cambio. Su misión es de diseñar y extender el sistema de gestión de la organización. Es imprescindible que participen personas con roles o funciones de todos los niveles de la organización para asegurarse de que las necesidades de estos roles están reflejadas en el diseño de la solución.

Este equipo está directamente implicado en lo siguiente:

- diseñar el sistema inicial de tableros de equipos, proyecto, programa y portfolio,
- definir políticas iniciales y criterios de decisión,
- visualizar las dependencias entre áreas y establecer políticas iniciales para su gestión,
- analizar datos de flujo desde la perspectiva de todos los roles en la organización,
- facilitar y guiar la expansión del sistema a toda la organización sin burocracia
- facilitar la mejora continua del sistema y de los procesos
- liderar el cambio cultural en la organización.



Paso 3: Diseñar el sistema inicial de gestión visual integrada

El equipo de arquitectos diseña la solución inicial que incluye:

- visibilidad completa del trabajo a través de tableros interconectados,
- políticas de trabajo,
- mecanismos de coordinación entre equipos y proyectos,
- criterios de priorización
- métricas automáticas de flujo y soporte para decisiones rápidas basadas en datos.
- conexión entre estrategia, capacidad y ejecución,

Paso 3. Validar la solución inicial a través de un piloto

La solución diseñada se aplica a proyectos reales para asegurar que el sistema soporta decisiones, dependencias y flujos típicos del negocio.

Al terminar el piloto, se analizan los resultados y el aprendizaje se utiliza para planificar los próximos pasos.

Paso 4. Expansión progresiva y mejora continua

- Integrar equipos operativos nuevos en la solución guiándoles en la adopción de las prácticas y valores culturales de nivel 1 y 2 relevantes para ellos.
- Ajustar el sistema actual y las políticas de gestión del trabajo, si hace falta. Esta adaptación del sistema típicamente incluye las formas y criterios de toma de decisiones y priorización, las métricas necesarias para la gestión de los proyectos, procesos y la gobernanza, así como los bucles de feedback necesarios para un funcionamiento sin fricciones de la organización.
- Aumentar la agilidad de la parte de la organización que ya está usando el sistema. Las prácticas y valores culturales de nivel 2, 3 y 4 guían este progreso.

La expansión se hace en ciclos cortos de escalado, de unos 2-3 meses, para mantener un ritmo estable de avance y evolución de la organización. Cada ciclo empieza con una definición clara de los resultados (outcomes) que se esperan obtener a su finalización. Termina con una retrospectiva y un análisis de lo logrado frente a lo esperado. Este aprendizaje se utiliza para planificar y realizar el próximo ciclo.

Resultados visibles en los primeros meses, sostenibles a largo plazo

Las empresas que adoptan nuestro modelo observan mejoras simultáneas en tres dimensiones:

1 Impacto estratégico

- Decisiones basadas en datos reales, sin esperar informes tardíos.
- Priorización coherente según valor, riesgo y capacidad.
- Porfolio mejor enfocado y gobernado

92% de las organizaciones alcanzan sus objetivos.

2 Impacto operativo

- Menos multitarea y menos interrupciones.
- Flujos más estables y previsibles.
- Coordinación fluida entre áreas funcionales
- Tiempos de entrega más cortos y previsibles.
- Equipos con mayor foco y menos esfuerzo desperdiciado.

250% aumento de la productividad

+30% reducción del tiempo de reuniones

3 Impacto cultural

- Colaboración real entre áreas.
- Responsabilidad compartida.
- Reducción del estrés y de la fricción organizativa.

100% admiten que no volverían a las antiguas formas de trabajar.

Cómo evolucionan los roles clave con el modelo de gestión Businessmap

A medida que la organización avanza por los niveles de evolución del modelo y transforma su sistema de gestión de proyectos y portafolios, cada rol experimenta una progresión en su función y una ampliación evidente de sus capacidades.

Directores ejecutivos (CIO, CTO, CEO)

Pasan de decisiones basadas en visibilidad parcial a gobernar con datos completos del portafolio, capacidad y riesgos sistémicos.

Directores de PMO

La PMO deja de operar como un centro de reporting y se convierte en garante del sistema de gestión, facilitando predictibilidad y alineamiento.

Project Managers

Evolucionan de coordinar tareas a gestionar flujo, riesgos, dependencias y previsiones basadas en datos.

Directores de áreas

Dirigen el trabajo de sus áreas en base a datos de carga y prioridades claras, experimentando menos conflictos interdepartamentales.

Equipos operativos

Ganan foco, sostenibilidad y mayor autonomía.

La IA como acelerador de la agilidad empresarial

La irrupción de la Inteligencia Artificial está transformando todos los sectores industriales. Proyectos más complejos, ciclos de vida más cortos, expectativas más altas de clientes y una presión creciente por decidir más rápido obligan a las organizaciones a contar con sistemas de gestión sólidos, visuales y basados en datos.

El modelo Businessmap proporciona un sistema visual holístico y datos fiables y estructurados. Cuando se combina con IA, el efecto es multiplicador porque la IA

convierte la información y los datos del sistema en conocimiento accionable. El resultado: un sistema que no solo muestra lo que ocurre, sino que interpreta, alerta y recomienda. Más concretamente, la IA aporta capacidades que antes requerían horas de análisis manual o simplemente no eran posibles:

- Análisis continuo del flujo de trabajo

La IA identifica patrones, cuellos de botella, variabilidad y anomalías en tiempo real, sin necesidad de revisar informes manualmente.

- Detección temprana de riesgos

Riesgos que antes se detectaban tarde (desequilibrio de carga, envejecimiento del trabajo, dependencias inestables, recursos tensionados) se anticipan de manera automática.

- Priorización asistida

La IA analiza impacto, coste de retraso, probabilidad de bloqueo y criticidad para sugerir qué debe hacerse primero y por qué.

- Informes automatizados y resúmenes ejecutivos

Los informes de estado, las previsiones, los resúmenes para la dirección y PMOs se generan automáticamente, liberando horas de trabajo y reduciendo errores.

- Un sistema “proactivo” en vez de reactivo

En lugar de enterarse tarde de los problemas, el sistema ayuda a prevenirlos.

En conjunto, el sistema de gestión deja de ser un espejo del trabajo para convertirse en un asistente inteligente que interpreta y anticipa.

El modelo de gestión Businessmap y otros métodos y modelos

Las organizaciones cada vez más optan por un enfoque híbrido “fit-for-purpose” que combina prácticas predictivas y ágiles para responder a la complejidad variable. El modelo Businessmap está diseñado precisamente para habilitar esta gestión híbrida. La solución que construye hace visible y configurable el uso de métodos diferentes: puede soportar componentes de planificación predictiva (WBS, hitos, fases) junto con componentes ágiles (iteraciones) en una red de tableros interconectados. La aplicación del pensamiento sistémico y de flujo asegura que la totalidad del sistema - equipos, proyectos, programas y portfolio - esté alineada con una gobernanza adaptativa.

De esta manera, los directivos y PMOs pueden elegir el enfoque adecuado para cada iniciativa sin desarticular la estructura de gobernanza existente, alineando capacidad, valor y riesgo en un único sistema de decisión.

El modelo Businessmap refuerza las tres dimensiones del **PMI Talent Triangle** [5]:

- **Power Skills** (Habilidades poderosas): KPPM desarrolla colaboración, transparencia y liderazgo distribuido.
- **Business Acumen** (Visión de negocio): conecta trabajo, capacidad y estrategia en un sistema visual unificado.
- **Ways of Working** (Formas de trabajar): aporta un modelo operativo moderno basado en flujo y mejora evolutiva.



Ways of Working

Métodos y marcos adaptativos.

Prácticas de visualización y gestión del flujo de proyectos basadas en una comprensión sistémica de la organización.

Business Acumen

Decisiones basadas en valor.

Alinea estrategia, portafolio de proyectos y ejecución mediante un sistema holístico de flujo.

Power Skills

Liderazgo, comunicación, colaboración.

Potencia la cultura de colaboración, orientación a resultados y adaptación continua.

El resultado: una organización más alineada, con menos fricción y más capacidad para entregar valor continuamente en entornos cambiantes.

El papel de la plataforma Businessmap en el éxito de la evolución empresarial

Aunque las ideas del modelo Businessmap se pueden implementar a través de varias herramientas, la plataforma Businessmap está diseñada para maximizar sus beneficios en una única herramienta:

La plataforma Businessmap permite:

- Una red de tableros interconectados desde el nivel operativo hasta la estrategia.
- Métricas automáticas de flujo, capacidad, riesgos y dependencias.
- Dashboards ejecutivos con datos en tiempo real.
- Soporte completo a OKRs, iniciativas y dirección estratégica.
- Integraciones con ERP, PLM y otras herramientas corporativas.

- IA para acelerar el despliegue de la estrategia, análisis, reporting y toma de decisiones.

En resumen, la plataforma Businessmap convierte el modelo Businessmap en un sistema vivo y operativo, donde cada persona - desde equipos hasta C-level - trabaja con la misma información, el mismo lenguaje y los mismos criterios de decisión.

Conclusión

El modelo de gestión Businessmap es la opción más segura y eficaz para modernizar la dirección de proyectos y portafolios en organizaciones con alta complejidad técnica, interdependencias profundas y exigencia creciente por entregar resultados fiables.

Su fuerza reside en que:

- aborda las causas raíz del bajo rendimiento,
- evita interrupciones innecesarias,
- permite una transición evolutiva,
- y crea un sistema de gestión que conecta personas, procesos y estrategia.

Con la plataforma este modelo se convierte en una infraestructura visual, analítica y colaborativa que ofrece exactamente lo que hoy necesitan los líderes de ingeniería, farmacéutica, banca, seguros y otras industrias de trabajo intelectual:

- alineamiento,
- predictibilidad,
- flujo,
- velocidad de decisión,
- resultados tangibles.

Casos de éxito

Puedes encontrar numerosos casos de éxito, entrevistas y presentaciones de líderes de empresas que utilizan el modelo de gestión Businessmap en los siguientes sitios:

- "Align. Adapt. Advance. – Historias de managers para managers", https://www.youtube.com/@businessmap_spain
- Presentaciones de HolaFlow, <https://businessmap.io/es/casos-de-exito-video>
- Informes y casos de éxitos: <https://businessmap.io/kanban-resources/case-studies>

Sobre Teodora Bozheva

Teodora Bozheva guía a empresas industriales, financieras, farmacéuticas y de servicios a resolver problemas crónicos de gestión como retrasos sistemáticos, falta de visibilidad, sobrecarga, desalineamiento estratégico y decisiones basadas en percepciones en lugar de datos. Gracias a ello, organizaciones como ITP Aero, BBVA, Línea Directa, Grupo Azkoyen, Ulma Handling Systems, entre muchas otras, han logrado:

- Mejorar la coordinación entre equipos, áreas y portfolios
- Implantar modelos de gestión híbridos exitosos
- Aumentar la predictibilidad y la velocidad de entrega
- Crear culturas orientadas a clientes y resultados.

Teodora la autora del “KPPM: Kanban Project, Program and Portfolio Management” - un enfoque evolutivo que permite a empresas complejas a conectar estrategia, proyectos, operaciones y cultura organizacional en un único sistema coherente de entrega de valor.

Como Head of Professional Services en Businessmap lidera el desarrollo del modelo de gestión Businessmap, asegurando que cada implementación, junto con la plataforma Businessmap, consiga resultados predecibles, prácticas sólidas y una cultura orientada a resultados.

Referencias

1. Teodora Bozheva, KPPM: Dirección de proyectos, programas y carteras con Kanban, Amazon (2023)
2. Harvard Business Review, “Why Project-Based Work Fails - and How to Get It Right”, June-2024: <https://hbr.org/podcast/2024/06/why-project-based-work-fails-and-how-to-get-it-right>
3. Harvard Business Review, "Your Company Needs to Focus on Fewer Projects. Here's How", August-2025, <https://hbr.org/2025/08/your-company-needs-to-focus-on-fewer-projects-heres-how>
4. "Gartner Data & Analytics 2023: Living Uncomfortably in the Age of Data" (2023)
5. Project Management Institute, “PMI Talent Triangle: The Key to Project Management Success”, March-2025, <https://www.pmi.org/blog/pmi-talent-triangle-the-key-to-project-management-success>