

Matriz de Prioridades Organizacionales

“Lo que se entiende, se mejora. Lo que se prioriza, se transforma.”

Propósito

La **Matriz de Prioridades Organizacionales** permite identificar, clasificar y priorizar los principales retos o síntomas de una organización según dos variables estratégicas, Impacto en los resultados o la cultura y Nivel de control o capacidad de intervención.

Su propósito es convertir la percepción dispersa de los problemas en un mapa visual de enfoque estratégico, donde los líderes y el área de Talento puedan diferenciar entre lo que requiere una **intervención estructural (procesos, políticas, sistemas)** y lo que exige una **intervención cultural (mentalidades, comportamientos, liderazgo)**.

	BAJO CONTROL (Difícil de intervenir)	ALTO CONTROL (Fácil de intervenir)
ALTO IMPACTO	Zona de Gestión Directiva Ej.: Rotación estructural, liderazgo inconsistente, cultura de miedo.	Zona de Acción Inmediata Ej.: Reuniones improductivas, roles confusos, baja accountability.
BAJO IMPACTO	Zona de Monitoreo Ej.: Variables externas, entorno macroeconómico.	Zona de Optimización Ej.: Formularios obsoletos, flujos redundantes.

FASE 1. DEFINICIÓN Y CONTEXTO

Objetivo: Alinear la organización en torno a lo que se considera un “reto prioritario” y establecer los criterios de impacto y control.

1.1. Preparación del ejercicio

- Convocar un grupo representativo de líderes (HR, Operaciones, Comercial, Finanzas, etc.).
- Designar un **facilitador neutral**.
- Enviar con antelación una breve guía explicando el propósito: *“Identificar los temas que más afectan el desempeño y la cultura o clima”*
- Preparar espacio visual (mural físico o digital con los cuadrantes).

1.2. Definir lenguaje común

Antes de empezar, el grupo acuerda las definiciones clave:

- **Impacto:** grado en que el reto afecta resultados estratégicos, clima o cultura.
- **Control:** capacidad real de la organización, liderazgo o equipo para influir en el resultado.
- **Evidencia:** datos, síntomas o comportamientos observables que sustentan la percepción.

FASE 2. IDENTIFICACIÓN DE RETOS

Objetivo: Transformar percepciones difusas en información estructurada.

2.1. Lluvia de síntomas (15–20 min)

Cada participante anota en tarjetas o post-its los “dolores” o “retos” que observa.

Ejemplos:

- Alta rotación de talento clave.
- Reuniones sin decisiones.
- Falta de pertenencia.
- Liderazgo reactivo.
- Procesos lentos o redundantes.
- Desconfianza entre áreas.

2.2. Categorización por dominio

Agrupar los retos en tres grandes categorías:

- **Estructurales:** procesos, sistemas, roles, métricas.
- **Culturales:** mentalidades, hábitos, liderazgo, comunicación.
- **Externos:** mercado, regulación, factores fuera del control interno.

FASE 3. EVALUACIÓN

Objetivo: Asignar valor cuantitativo al impacto y al control para permitir priorización objetiva.

3.1. Escala de valoración (1–5)

Cada reto se califica según:

- **Impacto:** 1 = bajo, 5 = crítico para los resultados o la cultura.
- **Control:** 1 = escasa capacidad de intervención, 5 = alta capacidad de cambio directo.

3.2. Debate y calibración

El facilitador fomenta una discusión basada en evidencia:

“¿Qué datos sustentan que este tema tiene alto impacto?”

“¿Qué ejemplos muestran que el equipo sí puede o no puede controlarlo?”

FASE 4. VISUALIZACIÓN Y ANÁLISIS

Objetivo: Convertir los datos en claridad visual y patrones de decisión.

4.1. Ubicación en la matriz

Cada reto se coloca en la cuadrícula según su posición relativa.

Colores:

- Verde = estructural.
- Naranja = cultural.
- Gris = externo.

4.2. Lectura de patrones

El facilitador guía al grupo con preguntas:

- “¿Dónde se concentran más puntos?”
- “¿Qué proporción de temas es cultural vs. estructural?”
- “¿Qué cuadrante acumula la mayor carga de energía organizacional?”

Esto revela los **bloqueos sistémicos** y los **campos de oportunidad inmediata**.

4.3. Discusión estratégica

- Cuadrante **Superior Derecho (Alto Impacto / Alto Control)**: planes de acción inmediata.
- Cuadrante **Superior Izquierdo (Alto Impacto / Bajo Control)**: trabajo de liderazgo, coaching o rediseño cultural.

- Cuadrante **Inferior Derecho (Bajo Impacto / Alto Control)**: mejoras continuas, delegables.
- Cuadrante **Inferior Izquierdo (Bajo Impacto / Bajo Control)**: monitoreo.

RESULTADO FINAL

Una **fotografía clara del sistema organizacional**, donde los problemas se convierten en **decisiones priorizadas** y el liderazgo puede ver, literalmente, dónde su energía genera más retorno.