

Taller práctico

Diagnóstico de colaboradores según la Matriz Blanchard Compromiso – Competencia

Niveles del modelo

- **N1 – Principiante entusiasta:** Baja competencia / Alto compromiso
- **N2 – Temerario:** Baja a media competencia / Bajo compromiso o inseguridad
- **N3 – Capaz cauteloso:** Alta competencia / Compromiso variable
- **N4 – Autónomo:** Alta competencia / Alto compromiso

Caso 1 – Coordinador de Certificaciones

María es coordinadora de certificaciones en una empresa agroindustrial que acaba de implementar nuevos requisitos solicitados por un cliente internacional. Tiene menos de un año en el cargo y viene de un rol operativo donde no lideraba equipos.

Durante las reuniones demuestra mucha energía y disposición para asumir responsabilidades. Siempre se ofrece para apoyar nuevas iniciativas y muestra interés en aprender sobre auditorías externas y gestión estratégica. Sin embargo, cuando debe tomar decisiones técnicas complejas suele pedir validación constante a su jefe y evita asumir posiciones firmes frente a producción por temor a equivocarse.

Su equipo reconoce que tiene buena actitud, pero aún le cuesta priorizar tareas estratégicas y diferenciar lo urgente de lo importante. En auditorías internas, suele seguir los procedimientos al pie de la letra, aunque todavía no logra anticipar riesgos por sí misma.

Espacio para análisis del participante

Nivel Blanchard identificado para María:

Justificación del diagnóstico:

Caso 2 – Analista de Calidad

Luis es analista de calidad desde hace tres años. Conoce bien los procedimientos y ha participado en varias auditorías exitosas. Técnicamente es competente y sus informes suelen ser precisos.

Sin embargo, en los últimos meses ha mostrado dudas frente a cambios organizacionales y nuevos proyectos estratégicos. Aunque sabe cómo ejecutar su trabajo, evita proponer mejoras y prefiere mantenerse dentro de tareas conocidas. Cuando recibe retroalimentación, responde con cautela y suele decir que necesita más tiempo antes de asumir responsabilidades adicionales.

Su jefe percibe que tiene la capacidad para liderar iniciativas, pero que su nivel de confianza fluctúa dependiendo del contexto y del tipo de presión operativa.

Espacio para análisis del participante

Nivel Blanchard identificado para Luis:

Justificación del diagnóstico:

Caso 3 – Jefe de Calidad

Carolina lidera el área de calidad y certificaciones desde hace seis años. Ha implementado varios sistemas de gestión y es reconocida por la gerencia por su criterio estratégico. Sabe delegar tareas, anticipa riesgos antes de auditorías y mantiene conversaciones claras con producción y comercial para alinear decisiones.

Su equipo confía en ella porque no solo supervisa procesos, sino que desarrolla a sus colaboradores. Cuando surgen imprevistos, mantiene la calma y orienta al equipo hacia soluciones en lugar de buscar culpables. Además, participa activamente en reuniones estratégicas proponiendo mejoras que impactan la experiencia del cliente.

Carolina demuestra autonomía para priorizar proyectos y rara vez necesita supervisión directa para tomar decisiones alineadas al negocio.

Espacio para análisis del participante

Nivel Blanchard identificado para Carolina:

Justificación del diagnóstico:
