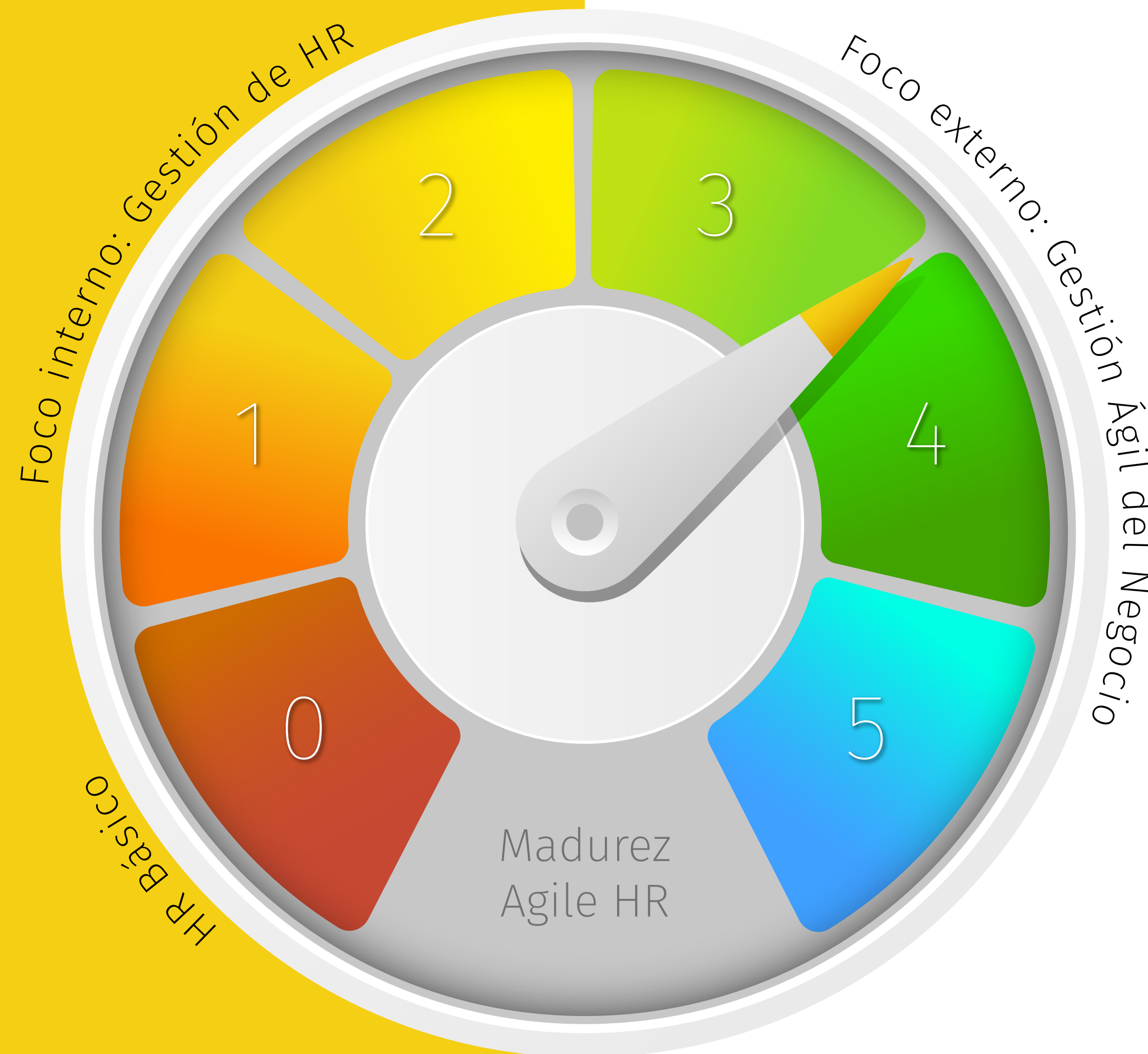


Matriz de madurez Agile HR

¿Qué rol cumple HR en tu organización?



Nivel de madurez de HR



Niveles de madurez

- 5 Lidera la evolución de consciencia organizacional logrando que opere como un organismo autoorganizado.
- 4 Lidera la transformación organizacional incorporando prácticas y patrones ágiles en la operación y estructura alienados al flujo de valor de negocio y al *employee experience*.
- 3 Lidera la evolución cultural organizacional promoviendo la incorporación de comportamientos alineados al propósito y valores organizacionales.
- 2 Genera eficiencia en la gestión de interna.
- 1 Genera orden en la gestión interna.
- 0 Atiende pedidos del negocio.

Rol de HR frente al negocio



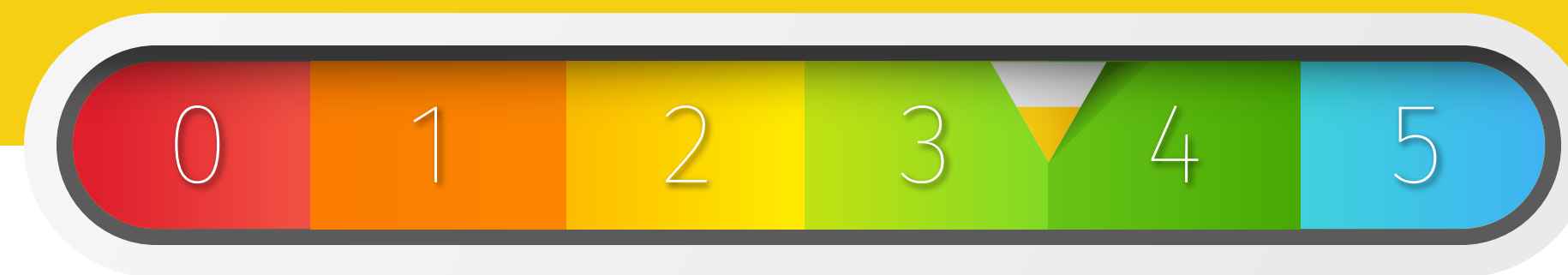
Niveles de madurez

- 5 Lidera el proceso de disolución de estructuras y jerarquías rígidas e incorpora mecanismos de gestión basados en conciencia.
- 4 Opera como socio estratégico del negocio en el diseño y desarrollo de performance de equipos autogestionados alineados al flujo de valor.
- 3 Se enfoca en generar *capabilities* en los líderes y colaboradores en toda la organización, y en incorporar el *employee journey* en su estrategia.
- 2 Se enfoca en dar el servicio al negocio cada vez más rápido, incorporando gestión de data, tanto en el servicio entregado al negocio como en la gestión interna de HR.
- 1 Establece acuerdos con el negocio para estandarizar procesos y entregables.
- 0 Toma pedidos del negocio operando tal como se lo indican.

Características del equipo de HR

1. Cultura interna

- 0 Opera de forma vertical atendiendo solo pedidos del jefe.
- 1 Opera en función a su *job-description*, asegurándose de cumplir con los procesos y procedimientos, sin cuestionarlos.
- 2 Incorpora la mejora continua en su ADN enfocándose en la mejora de sus KPI.
- 3 Opera de forma horizontal valorando la contribución *bottom-up*.
- 4 Opera como una red horizontal que colabora de forma continua en el proceso de generación y puesta en marcha de la estrategia.
- 5 Opera como un organismo, evolucionando constantemente, cambiando su estructura y su organización de forma orgánica, en función de las necesidades del negocio y del colaborador.



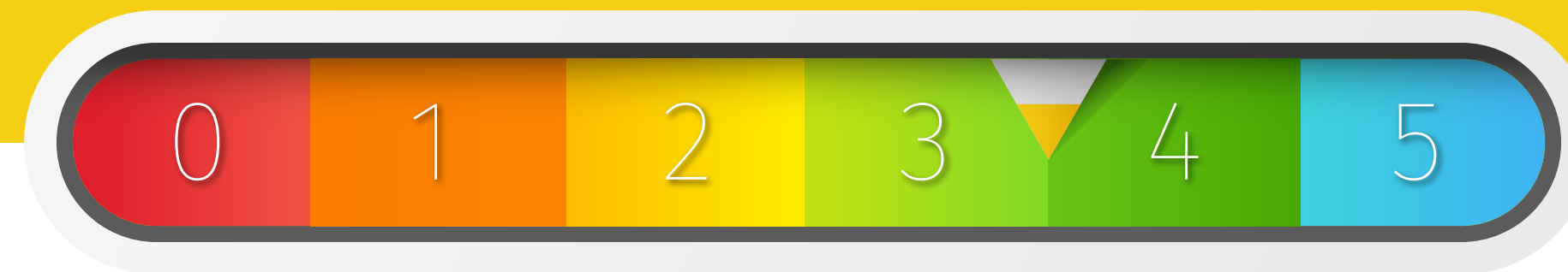
2. Líderes de HR

- 0 Ordena qué hacer a su equipo sin mayor consulta *bottom-up*.
- 1 Asegura que el equipo cumpla con sus actividades ajustándose a procesos y procedimientos documentados.
- 2 Reta al equipo a identificar nuevas y mejores formas de cumplir con los objetivos.
- 3 Define la estrategia general del equipo habilitándolo para definir las acciones concretas que desarrollarán.
- 4 Integra la estrategia basándose en el *input* recopilado por el equipo en su ejecución y habilitando su puesta en marcha.
- 5 Desarrolla *capabilities* en el equipo a través del *coaching* y el *mentoring*, contribuyendo a que definan su estrategia.

Características del equipo de HR

3. Capabilities de equipos HR

- 0 Cuenta con las competencias técnicas mínimas necesarias para desarrollar sus funciones.
- 1 Son expertos en su disciplina, conociendo a profundidad los procesos asociados a su función.
- 2 Gana *expertise* en temas transversales a la gestión de HR, identificando oportunidades de mejora transversales.
- 3 Conoce a profundidad tanto el negocio como prácticas ágiles, para identificar mejores formas de atender sus necesidades.
- 4 Tiene conocimiento profundo en gestión del cambio para la transformación ágil organizacional, para difundir los principios y prácticas a toda la organización.
- 5 Desarrolla su nivel de consciencia y cataliza la evolución de consciencia en toda la organización.



4. Digitalización de HR

- 0 No prioriza la digitalización ni automatización de los procesos del área.
- 1 Establecen sistemas independientes para los distintos procesos del área, logrando generar reportería automática para los principales KPIs del negocio.
- 2 Integran sistemas que buscan automatizar la mayoría de procesos y la generación de data tanto para la gestión del negocio como para HR.
- 3 Otorgan servicios digitales y data al negocio, impulsando la autogestión de los usuarios en la gestión de HR.
- 4 Lidera la transformación digital organizacional, enfocándose en automatizar e implementar la agilidad en todos los procesos de evolución digital de la organización.
- 5 Incorpora la inteligencia artificial y otras tendencias tecnológicas emergentes en la gestión de HR.

umaan™

¿Te gustaría elevar el nivel de conciencia de tu equipo y organización?

Conversemos:

 **+51 936 944 908**

 **www.umaan.la**

 **[/umaan.la](https://www.linkedin.com/company/umaan.la)**