

Matrix Maturity Model Questionnaire

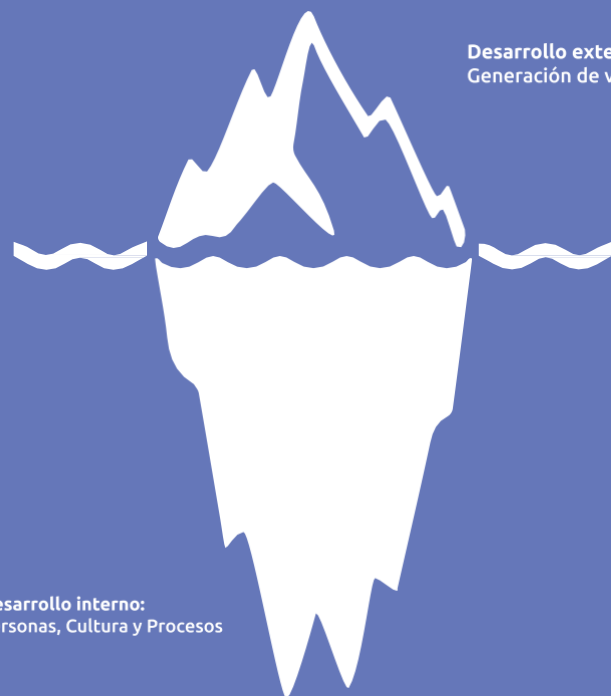


Un iceberg organizacional

Imagina por un momento la organización como un inmenso bloque de hielo. Por encima de la superficie ubicamos aquellos factores ligados al producto y cómo llevarlo al mercado, a un modelo de negocio rentable, a una excelencia operacional en sus líneas de producción. Factores visibles y a los que dedicamos la mayor parte del tiempo.

Pero ¿y qué pasa en la parte que no vemos, en la montaña de hielo bajo el mar? En esa zona nos encontramos con aquellos factores ligados a las Personas, la Cultura y los Procesos.

Desarrollo interno:
Personas, Cultura y Procesos



Factores con un componente intangible, a veces incluso invisible, y que son los pilares estratégicos en el crecimiento y maduración de las organizaciones, ya que sostienen a la otra parte visible del iceberg y que pueden hacer peligrar nuestro negocio si no son tomados en cuenta.



M3Q

Ponemos en tus manos Matrix Maturity Model Questionnaire (M3Q), un modelo para el crecimiento, maduración y transformación de tu negocio:

¿Para qué?

Ayudara las empresas a generar un marco de crecimiento sostenible para la mejora organizativa.

Identificar y saber administrar aquellos factores internos que impulsan su crecimiento y/o transformación

¿Cómo?

A través de una herramienta de análisis que permite establecer las áreas de fortaleza y de mejora, centrado en las dimensiones de Personas, Cultura y Procesos

¿Qué?

El M3Q es un instrumento de diagnóstico en forma de cuestionario digital que aporta una gráfica del estado actual de la empresa, y te ayuda a crear una hoja de ruta de hacia dónde debes seguir

Factores de crecimiento en las empresas del futuro

Desde que nace la idea de un negocio hasta que consigue su consolidación, una empresa atraviesa distintas etapas , y cada una conlleva determinados retos en su crecimiento. Entre estos retos ligados a la parte más invisible del iceberg, aquella referida a Personas, Cultura y Procesos nos podemos encontrar:

PERSONAS



Saber cómo atraer nuevo talento a la empresa y desarrollar el que ya tenemos

Conocer y potenciar el valor que aportan las personas para generar equipos de alto rendimiento

Generar un entorno saludable en la organización para cuidar a las personas

Alinear una cultura de empresa con la estrategia de negocio

Crear un clima en la organización adecuado para potenciar la cultura

Definir los valores con los que todo el mundo se sienta identificado

CULTURA



PROCESOS



Crear un modelo de gestión que nos ayude en el crecimiento

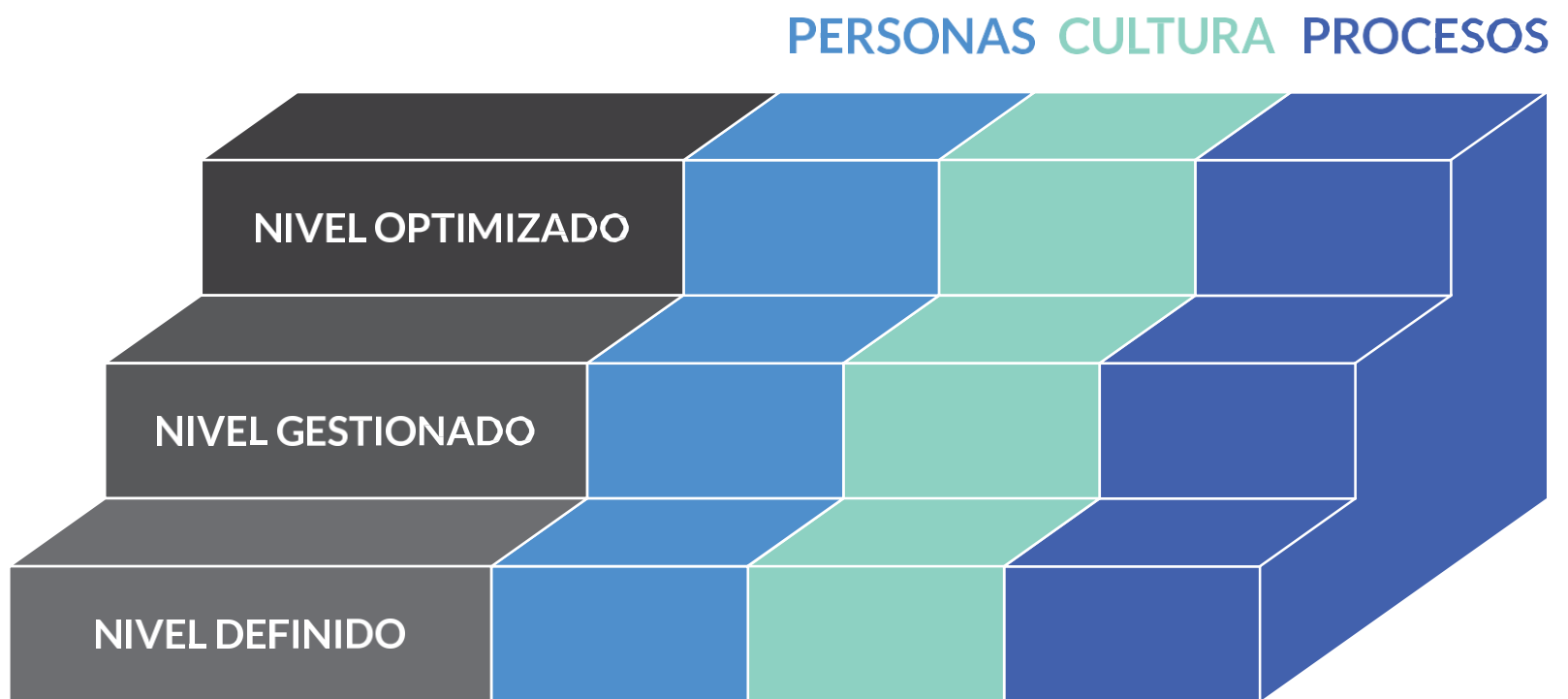
Tomar decisiones de forma eficiente y ágil para la misión y visión de la empresa

Responder con agilidad a los cambios y necesidades que se nos presentan

MATRIX MATURITY MODEL

En **D'Alma Bussines Partners** creemos que las organizaciones evolucionan progresivamente en un proceso de maduración y transformación en sus **tres dimensiones** (personas, cultura y procesos) desde un nivel definido, pasando por uno de gestionado y hacia su máxima en el nivel optimizado

Niveles de maduración



Nivel Optimizado

La organización representa una Best-Class en el área de desarrollo, un referente interno y externo. Ha sido capaz de optimizar su funcionamiento y excelencia, completamente integrada en su modelo



Nivel Gestionado

La organización lleva a cabo acciones de forma proactiva para hacer crecer, mejorar, estructurar y gestionar el área de desarrollo



Nivel Definido

La organización contempla el área de desarrollo, la ha identificado, definido y utiliza instrumentos para medir periódicamente su situación

DIAGNÓSTICO M3Q

¿Qué mide M3Q?

Matrix Maturity Model Questionnaire se estructura en 9 áreas de desarrollo agrupadas en 3 dimensiones. Contempla para cada una de ellas los tres niveles de maduración: definido, gestionado y optimizado

Las puntuaciones obtenidas son un reflejo de la situación que se encuentra cada área o nivel en la empresa, interpretadas como fortalezas, puntos de desarrollo u oportunidades de mejora

Gráfico circular

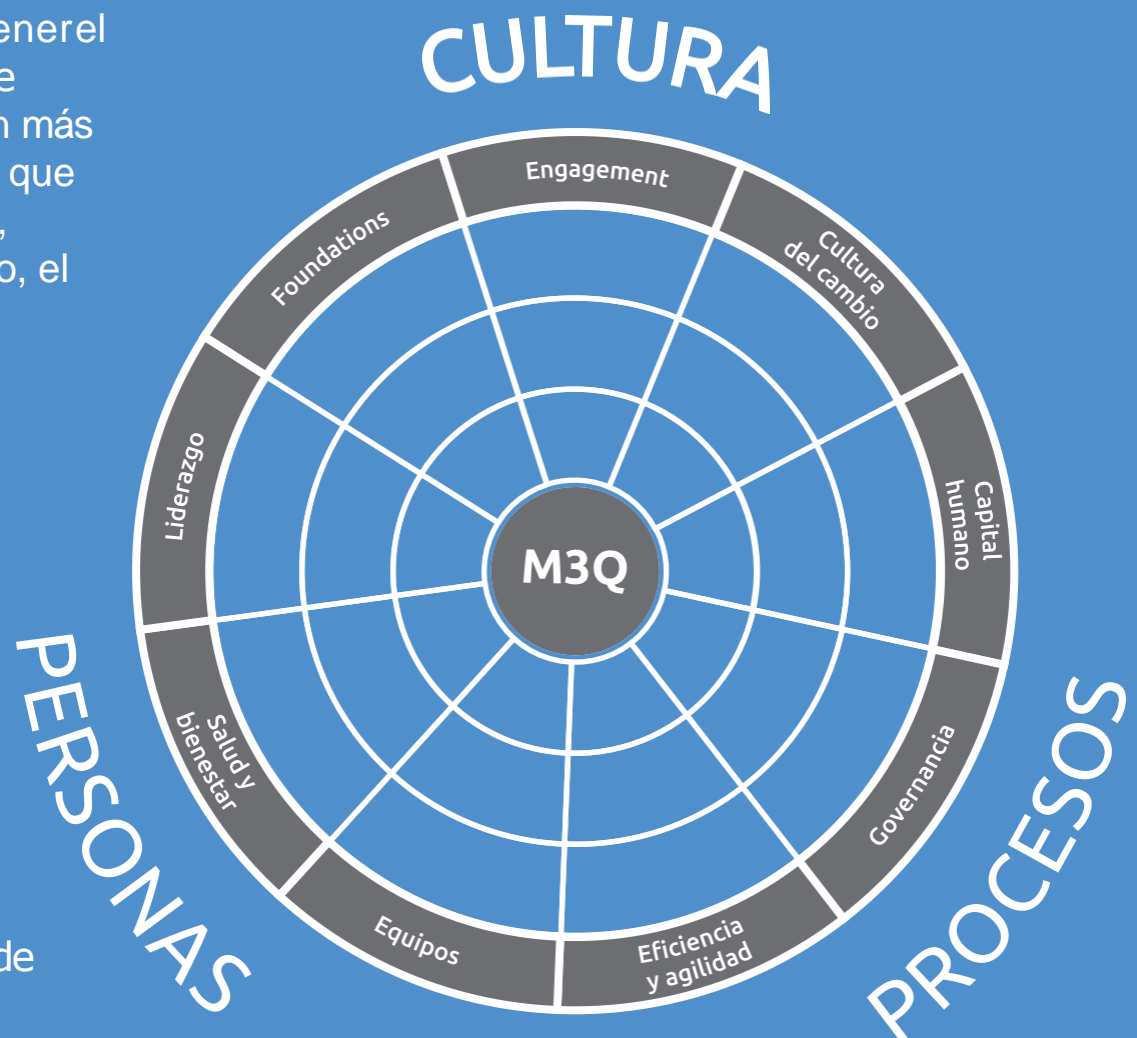
Los resultados del M3Q están perfilados en un gran gráfico circular que representa la estructura interna de la organización, su núcleo funcional, su corazón, su cuerpo y alma. Las puntuaciones bajas están cerca del centro y crecen hacia el exterior de forma ascendente

Se divide en tres dimensiones:

Personas: Capacidad de tener el foco en los individuos que componen la organización más allá del puesto de trabajo que ocupan. Sus motivaciones, desarrollo, salud, liderazgo, el valor que aportan,...

Cultura: La visión, misión y valores de la empresa capaces de cohesionar a las personas y alinear a la organización hacia un mismo sueño

Procesos: El motor, el engranaje que facilita el correcto funcionamiento de la organización



Equipos, Salud y bienestar y Liderazgo para la dimensión Personas; Foundations, Engagement y Cultura del cambio para la dimensión Cultura; y Capital humano, Governancia y Eficiencia y agilidad para la dimensión Procesos

The diagram is a semi-circular structure divided into four main segments by radial lines. The outermost ring is dark grey and contains the following labels in white text, starting from the top left and moving clockwise: "Foundations", "Engagement", "Cultura del cambio", and "Capital humano". The inner segments are blue and are further divided by concentric white lines into a grid of smaller segments, creating a total of 16 segments in the inner blue area.

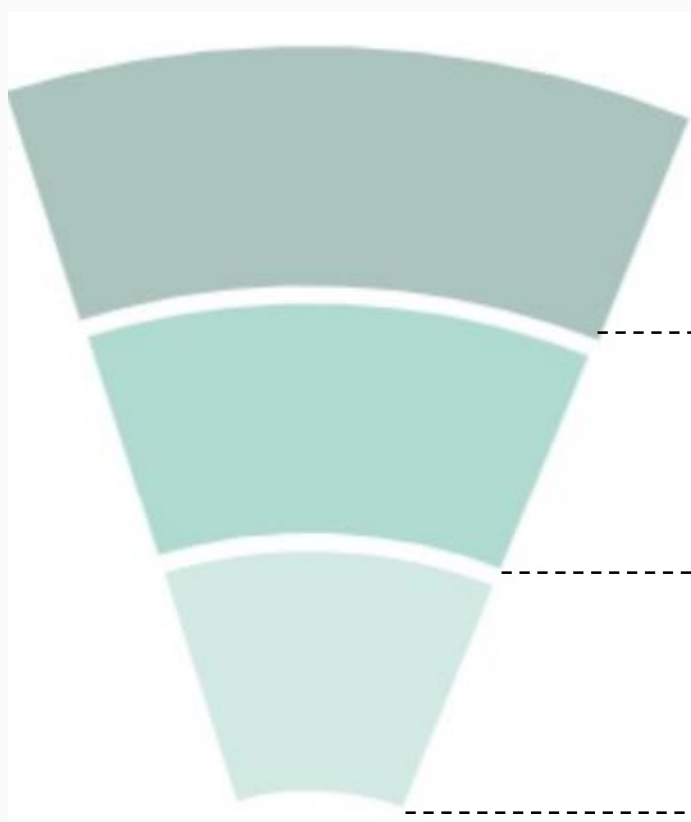
Una vez conocida la evaluación global pasamos al detalle. Las gráficas horizontales representan visualmente para cada área de desarrollo

Categoría	Grigio (%)	Blu scuro (%)	Blu chiaro (%)
Equipos	40	35	25
Bienestar	40	35	25
Liderazgo	40	35	25
Promedio del área	11.1	11.1	11.1

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

¿Cómo determino si un resultado es alto o bajo?

Para facilitar la comprensión e interpretación de los gráficos circular y horizontales se han agrupado los bloques de puntuaciones siguiendo el esquema:



Áreas de fortaleza

Reflejan una situación positiva dentro de la organización, el alcance y consecución del área o nivel.

Áreas en desarrollo

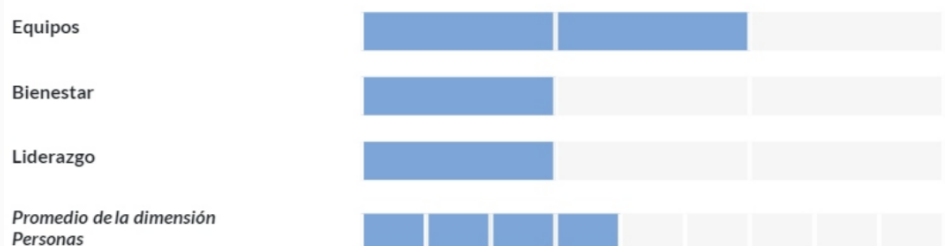
Reflejan una posición intermedia entre la fortaleza y la oportunidad, encontrándose en una situación camino de la consecución

Áreas a trabajar

Se reflejan las áreas susceptibles de mejora y crecimiento en la organización

Áreas críticas

La organización no las está teniendo en cuenta en el momento actual





www.dalmabp.com

Encuétranos en:



**Gran Via Corts Catalanes 581,
3r 2a 08011 Barcelona**



hola@dalmabp.com

D'
D'ALMA
BUSINESS PARTNERS