

Matrix Maturity Model Questionnaire



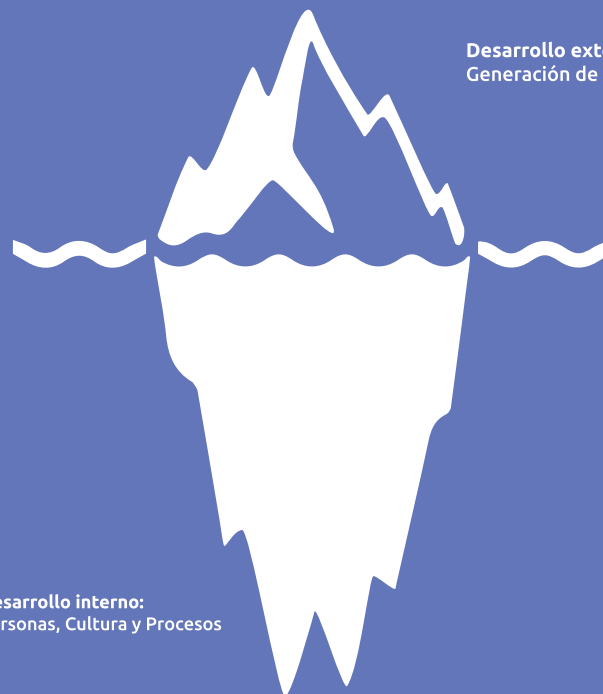
Un iceberg organizacional

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

Desarrollo externo:
Generación de valor



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?

Ayudar a 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

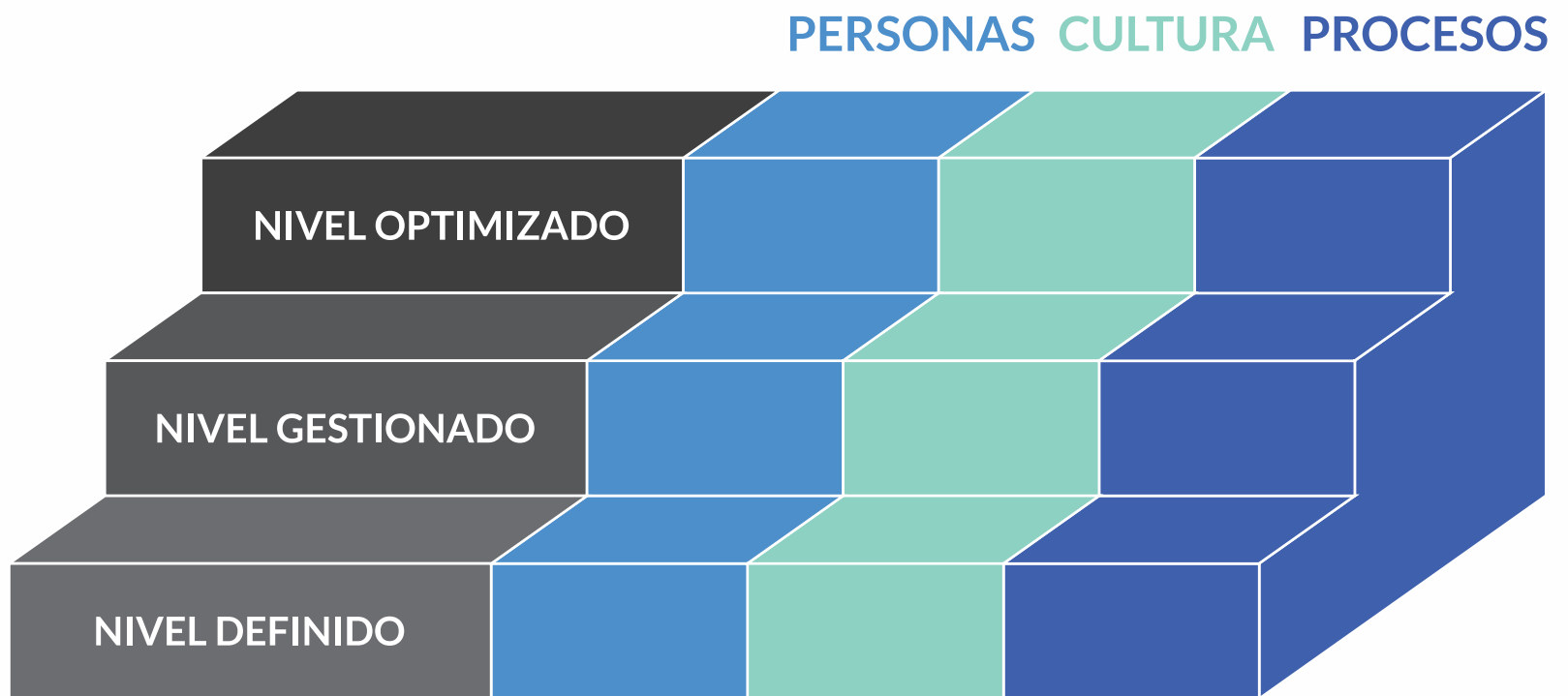
Tomar decisiones de forma eficiente y ágil para la misión y visión de la empresa

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

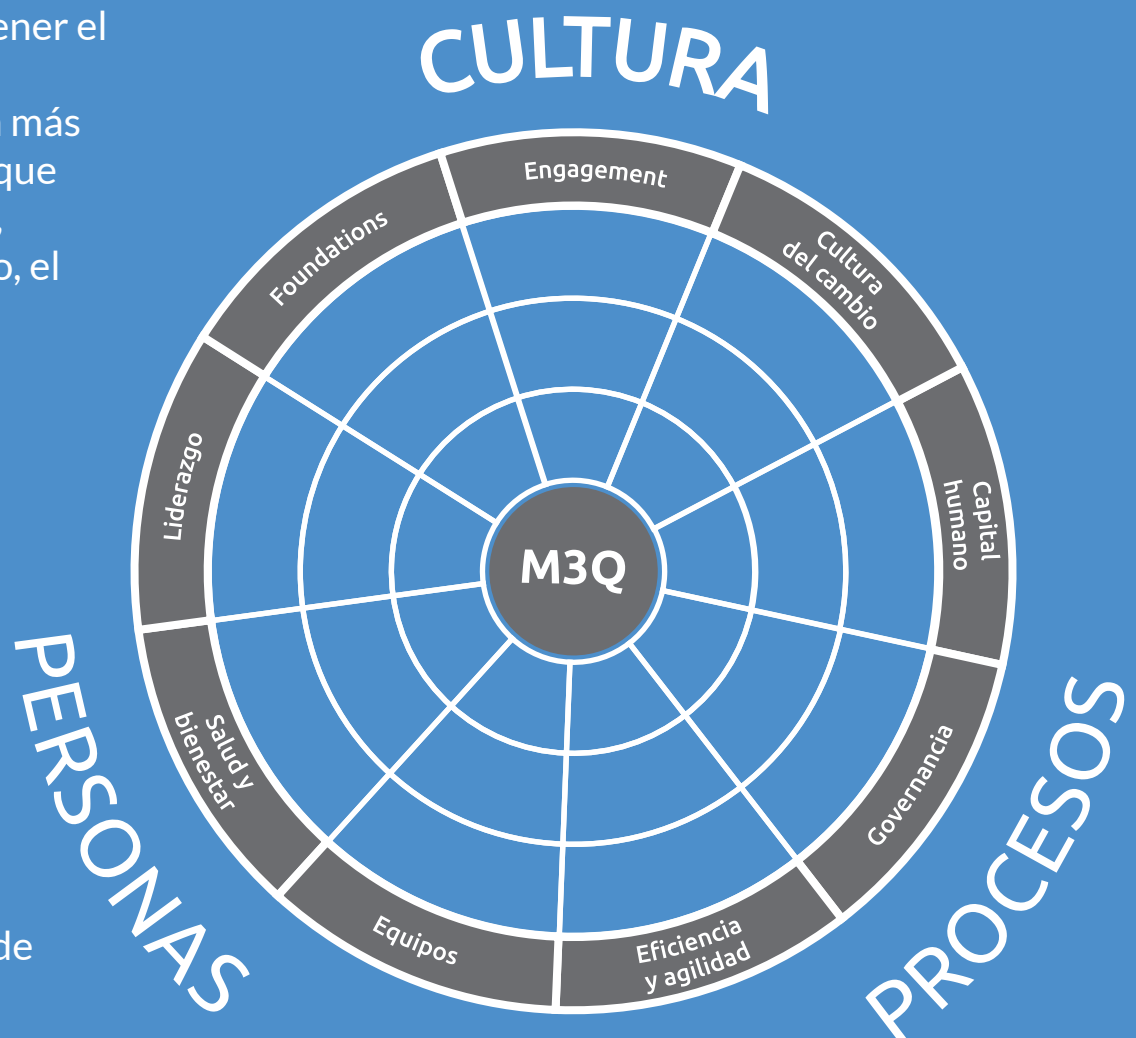
Los resultados del M3Q están perfilados en un gran gráfico circular que representa la estructura interna de la organización, su núcleo funcional, su corazón, su cuerpo y alma. Las puntuaciones bajas están cerca del centro y crecen hacia el exterior de forma ascendente

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

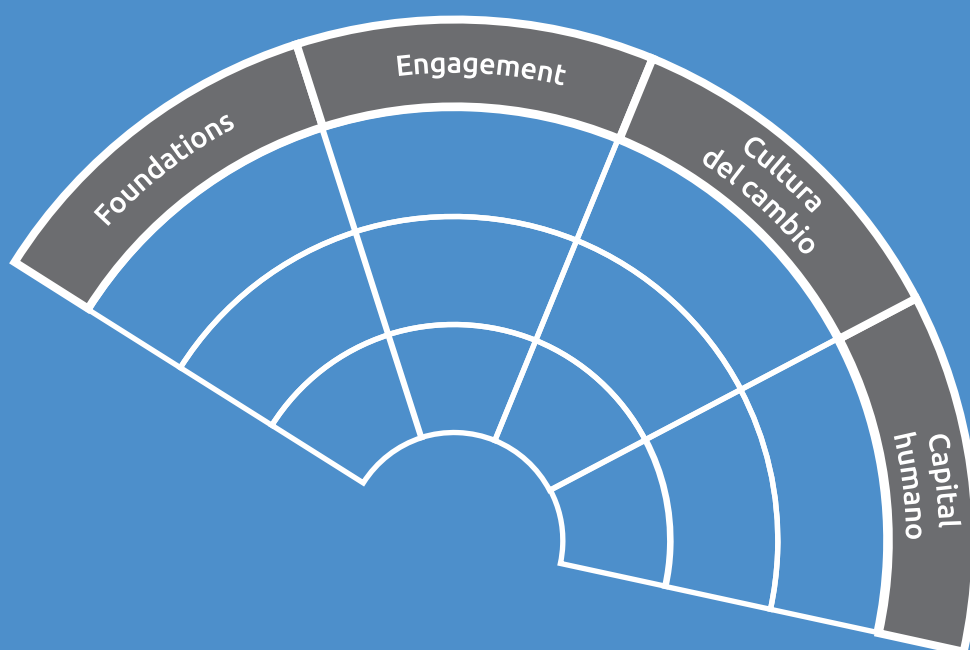


Cada dimensión, a la vez, se constituye en tres áreas de desarrollo ubicadas alrededor del círculo, nueve en total:

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

Mediante el gráfico circular, rápidamente somos capaces de responder a la pregunta:

¿Cómo se encuentran las áreas de desarrollo en nuestra organización?



Gráficas horizontales

Una vez conocida la evaluación global pasamos al detalle. Las gráficas horizontales representan visualmente para cada área de desarrollo, el estado de sus tres niveles de maduración: el definido, el gestionado y el optimizado

Mediante las gráficas horizontales, podemos responder a:

¿Cuál es la situación del área en el nivel definido?

¿Y en el gestionado?

¿Y en el optimizado?

Nota: Las definiciones de las áreas de desarrollo y los niveles de maduración se describen más adelante en esta guía

Área de desarrollo

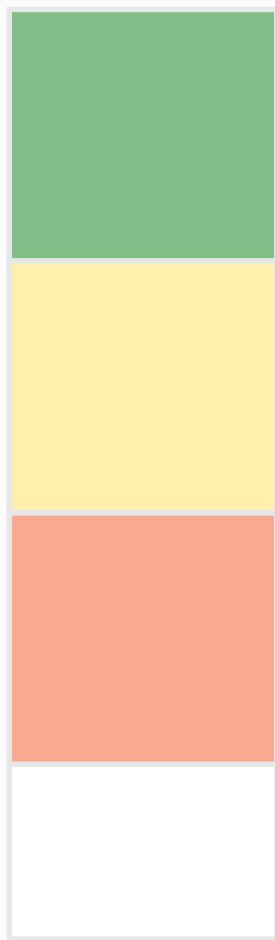
Nivel OPTIMIZADO								
Nivel GESTIONADO								
Nivel DEFINIDO								
Promedio del área								

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

¿Cómo determino si un resultado es alto o bajo?

Los resultados expresados en color verde deben considerarse altos, y los de color rojo bajos. Cualquier resultado que se encuentre en color amarillo sugiere que se necesitará hacer una reflexión sobre el punto de desarrollo que se encuentra un área o nivel en la organización, susceptible a mejorar.

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

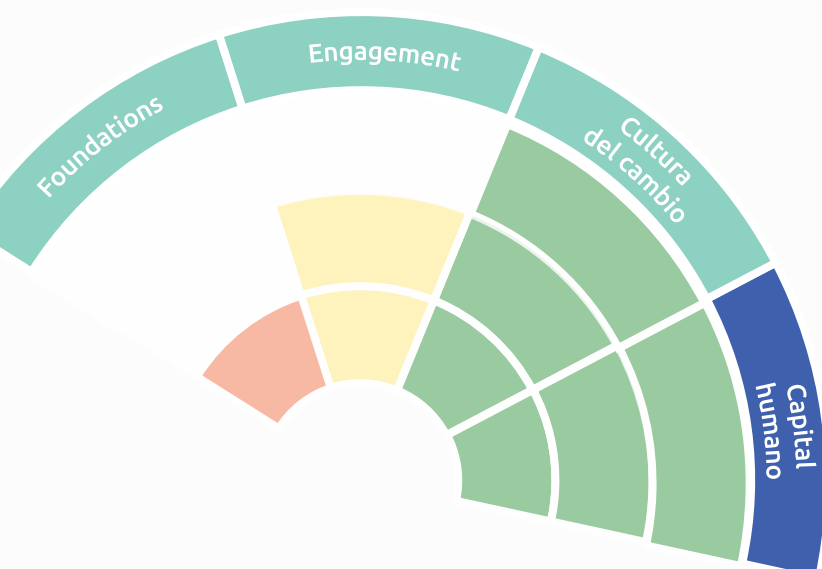
Reflejan una posición intermedia entre la fortaleza y la oportunidad, encontrándose en una situación camino de la consecución

Áreas de oportunidad

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

Áreas actualmente no contempladas

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



Equipos

Categoría	Porcentaje
Human skills	33%
Diversidad complementaria	40%
Equipos de alto rendimiento	60%
Promedio del área Equipos	20%



DIMENSIONES, ÁREAS y NIVELES DE MADURACIÓN

DIMENSIÓN PERSONAS

Equipos

Nivel definido

Human Skills

Además de la experiencia y conocimientos técnicos de las personas que forman el equipo, se han definido los “soft skills” que aportan para alcanzar los resultados deseados.

Se entiende por Soft Skills todas aquellas habilidades, conocimientos y actitudes positivas que generan beneficios a la organización (Ej: capacidad de análisis, orientación al cliente, liderazgo, comunicación, cooperación...)

Nivel gestionado

Diversidad complementaria

Los equipos se construyen y evolucionan desde la complementariedad, y cuando se producen conflictos (como puede ser la comunicación o la toma de decisiones) son capaces de solucionarlos.

Se entiende por diversidad complementaria aquellos equipos formados con personas que aportan diferente formación, experiencias, respuestas... ofreciendo así soluciones más creativas

Nivel optimizado

Equipos de alto rendimiento

Los proyectos están dirigidos por equipos de alto rendimiento, que consiguen un elevado nivel de resultados, con una gran satisfacción y motivación de sus integrantes.

Los equipos de alto rendimiento están formados por un grupo de personas con roles definidos, alineados y con un propósito común, con amplia autonomía de sus miembros, organizado entorno a procesos efectivos con una comunicación y cooperación excelente

Salud y bienestar

Nivel definido

Health Status)

La salud de las personas es muy importante en la empresa y se cuenta con programas que ayudan a medir su nivel de bienestar más allá de lo obligatorio legalmente

Nivel gestionado

Clima

Se realizan mediciones y se toman acciones de forma puntual para conocer el clima en nuestra empresa

Nivel optimizado

Compañía saludable

Se ha implementado un programa interno (con proveedores internos / externos) cuyo objetivo es fomentar una empresa saludable de forma continuada

Liderazgo

Nivel definido

Modelo de liderazgo

Se ha definido cuál es el estilo de liderazgo que se quiere fomentar en la empresa. Se conocen cuáles son las conductas, comportamientos y habilidades que deben tener los líderes.

Nivel gestionado

Desarrollo del liderazgo

Se mide el impacto de los líderes de la organización, que cuenta con programas de formación, protocolos y manuales para el desarrollo de los managers en habilidades de liderazgo

Nivel optimizado

Liderazgo consciente

Los líderes impulsan el desarrollo profesional y personal de sus equipos, y son excelentes modelos a seguir. Potencian la autonomía, la colaboración y el aprendizaje. Esta actividad forma parte fundamental de su trabajo como líderes.



DIMENSIÓN CULTURA

Foundations

Nivel definido

Misión, Visión y Valores

Se han definido la misión, visión y valores de la compañía y son las bases para la dirección y orientación de los equipos.

Nivel gestionado

Culture book

La cultura que se ha definido y que impregna todos los planes de estrategia, se recoge en un manual, compartido y puesto a disposición de los colaboradores.
P. ej: Se recoge en el libro de cultura, o de marca corporativa, en el welcome pack y se transmite desde los procesos de selección, de onboarding y en dinámicas de empresa

Nivel optimizado

Casa de la cultura

Se realizan acciones y programas orientados a que la gente viva los valores y cultura de la empresa de forma regular, fomentando así las conductas esperadas en los equipos
P. ej: dinámicas de empresa, talleres, eventos corporativos... vinculados con los valores y cultura

Engagement

Nivel definido

Propuesta de valor

Se contempla cómo medir el grado de satisfacción y de engagement con el proyecto por parte de los colaboradores.

Nivel gestionado

Desarrollo del talento

Se dispone de herramientas que permiten identificar y desarrollar el potencial de talento que existe dentro de la organización, y llevar a cabo acciones para acelerar su desempeño

Nivel optimizado

Employer of Choice

Se dispone de un plan específico para posicionarse como un "Employer of Choice".
P. ej: certificación en programas "Best place to work" o similares

Cultura del cambio

Nivel definido

Change path

Cuando se detecta la necesidad de impulsar un cambio dentro de la organización (gestión, producto, procesos...) se sabe qué hay que hacer o se dispone de los medios para poder dar una respuesta.

Nivel gestionado

Change management office

Se han identificado, formado y preparado las personas que tienen que ser motores de cambio junto con modelos de gestión que permiten estructurar y facilitar este tipo de proyectos

Nivel optimizado

Mejora continua

Existe un programa dedicado a la innovación. Los empleados dedican o pueden dedicar un % de su tiempo solo en pensar sobre innovación



DIMENSIÓN PROCESOS

Capital humano

Nivel definido

Staffing plan

Se contempla un plan de staffing que da soporte a las futuras necesidades de la compañía con una correcta definición de puestos, roles y responsabilidades

Nivel gestionado

People management plan

Existe un departamento de gestión de personas que está organizado, con los procedimientos establecidos y que es reconocido como un pilar estratégico en la organización para alcanzar las metas y objetivos. (Participa activamente y tiene "poder para tomar decisiones" en el equipo directivo de la organización)

Nivel optimizado

People development plan

Existe un modelo de desarrollo de competencias/valores (mapa de competencias, plan de formación y capacitación de nuestros colaboradores) que se enlaza con otras políticas de gestión de personas: plan de incentivos, objetivos, habilidades, promoción...

Governancia

Nivel definido

Mapa organizativo

Se ha definido un organigrama con los principales roles, y existen protocolos/modelos/procedimientos de interacción / relación (Comunicación, transparencia en la información, reuniones, proyectos,...)

Nivel gestionado

Modelo de toma de decisiones

Se cuenta con un modelo de toma de decisiones aclarando responsabilidades de cada uno, y con procesos de: reunión, comunicación, transparencia, compliance...

Nivel optimizado

Mecanismos de ejecución

Se cuenta con un mapa de políticas de gestión ligado a la misión, visión y estrategia de la compañía (políticas de evaluación, promoción, retribución, fidelización...)

Eficiencia y Agilidad

Nivel definido

Indicadores y Medición

Se contemplan indicadores en los procesos para medir su eficiencia (OKR definidos, KPI) y alcanzar los objetivos planteados

Nivel gestionado

Planes de acción

Existen herramientas que interpretan los indicadores y los trasladan a planes de acción, generando y validando nuevos aprendizajes.
P. ej: sistema que permita pasar los indicadores a planes de acción de forma automatizada

Nivel optimizado

Organización Ágil

La adaptación y ejecución de nuevas ideas/productos o servicios de forma rápida y eficaz es la base de la filosofía de la empresa (agile, herramientas lean)





www.dalmabp.com

Encuétranos en:



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



hola@dalmabp.com