

TALLER 1

MODELO DE MADUREZ DE RR.HH. (ULRICH) LÍNEA DE TIEMPO ESTRATÉGICA

Ficha de trabajo para salas grupales de Zoom

MODALIDAD	TIEMPO EN SALA	EQUIPO	PRODUCTO
Grupal virtual	10 minutos	3 a 5 personas	Matriz + ruta de avance

OBJETIVO DEL TALLER

Diagnosticar el nivel actual de madurez del área de Gestión Humana, reconocer las prácticas que aún responden a modelos del pasado y definir el cambio prioritario para avanzar hacia un rol estratégico.

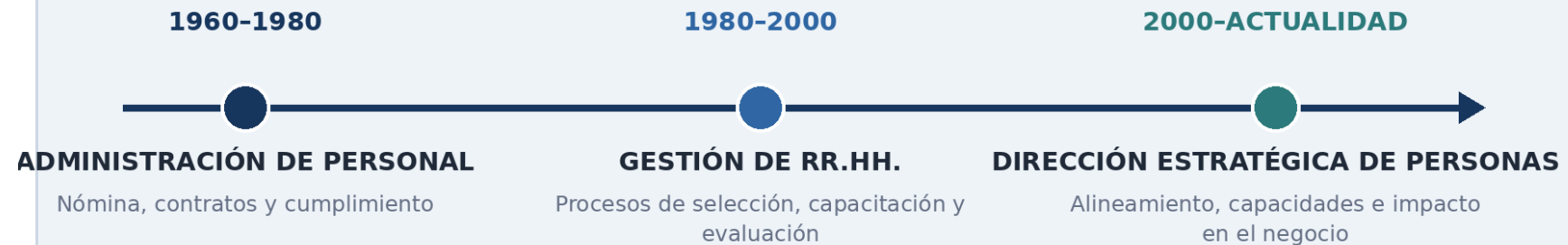
N.º DE GRUPO	ORGANIZACIÓN DE REFERENCIA	VOCERO/A	RELATOR/A

Participantes del grupo: _____

MARCO DE REFERENCIA

Lean el modelo antes de iniciar la discusión. Utilicen evidencias reales de una organización representada en el grupo.

LÍNEA DE TIEMPO ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN HUMANA



A MODELO DE MADUREZ DE RR.HH. — REFERENCIA RÁPIDA

NIVEL	ENFOQUE PRINCIPAL	CÓMO ES PERCIBIDA EL ÁREA	EVIDENCIA TÍPICA
1	ADMINISTRATIVO	Costo	Nómina, contratos, control y cumplimiento legal.
2	OPERATIVO	Soporte	Procesos estructurados de selección, capacitación y evaluación.
3	TÁCTICO	Aliada	Indicadores, apoyo a líderes y participación en iniciativas del negocio.
4	ESTRATÉGICO	Socia estratégica	Co-lidera decisiones, gestiona capacidades e impacta en resultados del negocio.

DESARROLLO DEL TALLER

Completen esta página durante los 10 minutos de trabajo en la sala de Zoom.

1 PREGUNTAS QUE DEBE RESOLVER EL GRUPO

1	2	3	4
¿En qué nivel está actualmente el área de Gestión Humana de la organización elegida?	¿Qué prácticas de RR.HH. todavía pertenecen al siglo XX?	¿Qué capacidades necesitará desarrollar el talento durante la próxima década?	¿En qué nivel debería estar el área dentro de dos años?

2 SECUENCIA DE TRABAJO

MIN 0–2	MIN 2–6	MIN 6–9	MIN 9–10
Elegir una organización de referencia y compartir brevemente su contexto.	Contrastar evidencias y acordar el nivel actual de madurez.	Completar la línea de tiempo: prácticas del pasado, realidad actual y capacidades futuras.	Definir el cambio prioritario y preparar una presentación de 60 segundos.

3 MATRIZ 1 — DIAGNÓSTICO DEL NIVEL ACTUAL

NIVEL	¿SE OBSERVA?	EVIDENCIAS O EJEMPLOS REALES	BRECHA PRINCIPAL	SELECCIÓN FINAL
1. Administrativo	Sí / Parcial / No			☐
2. Operativo	Sí / Parcial / No			☐
3. Táctico	Sí / Parcial / No			☐
4. Estratégico	Sí / Parcial / No			☐

LÍNEA DE TIEMPO ESTRATÉGICA

Transformen el diagnóstico en una lectura de pasado, presente y futuro.

4 MATRIZ 2 — EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA

MOMENTO	PREGUNTA GUÍA	RESPUESTA DEL GRUPO	EVIDENCIA / EJEMPLO
PASADO Prácticas que debemos dejar	¿Qué prácticas todavía responden a control, trámite o reacción?		
PRESENTE Prácticas que debemos fortalecer	¿Qué prácticas actuales sí aportan valor y deben consolidarse?		
FUTURO Capacidades que debemos construir	¿Qué capacidades necesitará el talento durante la próxima década?		

5 MATRIZ 3 — RUTA DE AVANCE A DOS AÑOS

NIVEL ACTUAL	NIVEL OBJETIVO	CAMBIO PRIORITARIO	PRIMERA ACCIÓN CONCRETA	EVIDENCIA DE AVANCE
Nivel: ____	Nivel: ____	¿Qué debe cambiar primero?	¿Qué se hará en los próximos 30 días?	¿Qué dato o resultado demostrará progreso?

ENTREGABLE DEL GRUPO

Utilicen este guion para presentar su conclusión en un máximo de 60 segundos.

6 GUION DE PRESENTACIÓN EJECUTIVA

1. ORGANIZACIÓN ANALIZADA	La organización de referencia es _____.
2. NIVEL ACTUAL	Ubicamos al área de Gestión Humana en el nivel _____, porque _____.
3. EVIDENCIA CLAVE	La evidencia más relevante es _____.
4. PRÁCTICA QUE DEBE CAMBIAR	La práctica que todavía responde a un modelo del pasado es _____.
5. NIVEL OBJETIVO	En dos años, el área debería alcanzar el nivel _____.
6. DECISIÓN PRIORITARIA	El primer cambio que recomendamos es _____.

7 CRITERIOS DE UNA BUENA RESPUESTA

EVIDENCIA	ACUERDO	COHERENCIA	ACCIÓN
No se limita a opiniones; incluye ejemplos o datos observables.	El equipo selecciona un solo nivel actual y lo justifica.	El nivel objetivo responde a las brechas encontradas.	La recomendación es concreta y puede iniciarse en 30 días.

PREGUNTA DE CIERRE: ¿Qué tendría que cambiar primero para que el área avance un nivel en su madurez estratégica?