



# AGILE HR CERTIFIED PROFESSIONAL (AHRCP™)



## Introducción

Los proyectos se ven afectados por las limitaciones de tiempo, costo, alcance, calidad, recursos, capacidades organizativas y otras limitaciones que los hacen difíciles de planificar, ejecutar, administrar, y finalmente tener éxito.

## Objetivos de Aprendizaje

- Incorporar y desarrollar los principios de la agilidad moderna a la gestión de talento humano.
- Describir y desarrollar las nuevas prácticas que hacen a la gestión del talento humano en marcos ágiles y cómo debe primero generar transformaciones para luego ser partner del negocio.
- Describir y entrenar en herramientas de agile at scale para poder generar nuevas formas de hacer gestión del talento en los nuevos escenarios de negocios.
- Rediseñar con las personas en el centro los procesos de empleo, formación, desarrollo y compensaciones en el marco de negocios ágiles.

## Contenido

### Módulo 1: Agilidad como Mindset

Propósito

Relación Entre Agile y Waterfall

Diferencias de Pensamiento

¿Qué es Agilidad?

Diferencias de Pensamiento

Organizaciones que han Adoptado Agile 3 Características Principales

Valor / Esfuerzo

Retos para la Implementación de Agile HR

Scrum para HR

### Módulo 2: La Cultura Agile en HR

Propósito

¿A ti cómo te pagan?

Culturas

Evolución de los Paradigmas Organizacionales

Rojo - Impulsivo

Ámbar - Conformista

Naranja - Logro

Verde - Pluralista

Teal

Composición de Equipos Multidisciplinarios

Nuevo Diseño Organizacional: Matricial

Tribu

Nuevo Diseño Organizacional: Células

### **Módulo 3: Planning Agile**

- Objetivos Waterfall
- El Stack Tradicional
- “Agile” (Solamente a Medias)
- Agile Full Stack
- OKR: Objectives and Key Results
- La Fórmula de Doer para los OKR
- OKR ¿Ambiciosos e incomodantes?
- OKR
- Escoge Bien tus Key Results
- Sobre los OKR
- OKR Canvas

### **Módulo 4: Atracción de Talento**

- Atracción de Talento: De Donde a Donde
- ¿Cómo conformo equipo?
- Atraer = Marketing y Posicionamiento
- Employee Experience
- Reason for Being (Propósito)
- Experiencia del Proceso de Atracción de Talento
- Agile Workplaces
- ¿Qué buscan los candidatos?
- Pipeline Continuo Activo
- Reclutamiento Ágil
- Scrum para HR
- Retos para la Implementación de Agile HR
- Scrum para la Adquisición de Talentos
- Kanban en Todas las Prácticas y Procesos del Área HR
- Reclutamiento Peer to Peer: Referidos
- Riesgos del Programa de Referidos
- Posicionamiento de Referentes
- Modelo Star: Entrevista por Competencias
- Entrevista Técnica
- Comparación de Candidatos
- Contratar: Solo 2 Resultados Posibles
- On Boarding
- Libros Sugeridos

### **Módulo 5: Formación y Desarrollo**

- Formación y Desarrollo Continuos
- Madurez de Rol / Rol vs. Puesto
- Desarrollo Tradicional vs. Desarrollo Agile
- Agile Career Model
- Mapa de Desarrollo
- Mapa de Desarrollo de Acuerdo a Chapters de Expertise
- Matriz de Especialización

¿Qué talento necesito? Matriz de Competencias del Equipo  
Reskilling o Upskilling de Talento  
¿Cómo identifico el talento? Learning Agility / Growth Mindset  
Experimento  
Mantra Talento Ágil  
Talento Modelo Circular

### **Módulo 6: Desempeño y Compensaciones**

Gestión del Desempeño: de Donde a Donde  
Instancias que Suelen Mezclar  
Desempeño Individual vs Desempeño Grupal  
Gestión Centrada en las Conversaciones  
Feedback Continuo y 360°  
La Retro: Momento de Feedback del Equipo  
Estructuras Liberadoras  
  
La Retro de Equipo: Disparadores  
Reconocimiento: Kudo Box y Kudo Walls  
Compensaciones y Recompensas: de Donde a Donde  
Recompensas: No Todos Quieren lo Mismo  
Recompensas e Incentivos  
Moving Motivators  
Recompensas e Incentivos  
¿Qué recompensamos?  
¿Cuánto dinero merece cada uno?  
Libros Sugeridos  
Reglas de Cierre