



AGILE MANAGEMENT 3.0 - Gestión de equipos Ágiles

Duración

16 horas

Objetivos

Management 3.0 es una innovadora forma de afrontar el liderazgo y la gestión de equipos y organizaciones. El modelo sobre el que se fundamenta Management 3.0 y sus prácticas y herramientas asociadas han sido muy bien acogidas en las compañías y se usan en diferentes niveles corporativos: ejecutivos, gerentes de proyectos, HR, Innovación, etc. En términos generales cualquier manager que desee aumentar la participación de los empleados y mejorar los resultados retando los modelos actuales de gestión de personas y gestión de equipos encontrará en Management 3.0 un gran aliado.

Management 3.0 se basa en la premisa de que la gestión no es una responsabilidad exclusiva de los directivos, sino un trabajo de todos, y que el liderazgo debería tener como objetivo hacer crecer y transformar organizaciones en un gran lugar para trabajar, donde la gente está involucrada, el trabajo cada día es mejor y los clientes están encantados.

A la finalización del curso el alumno será capaz de conocer y comprender las implicaciones que tiene el modelo de gestión basado en paradigmas propios del Management 3.0 frente a otros modelos con otros paradigmas más propios del Management 2.0 e, incluso, el Management 1.0. De igual manera el alumno será capaz de desplegar y poner en marcha ciertas prácticas y dinámicas propias de Management 3.0.

Contenido

9 módulos para conocer y comprender el modelo de gestión basado en los

principios y paradigmas del Management 3.0.

Módulo 1: Gestión Agile

Enfoque comprobado para el liderazgo y la gobernanza de equipos y personas creativas. Aprenderás sobre diferentes métodos, prácticas populares, desafíos en la adopción Agile en todo el mundo y la contribución del gerente y el líder del equipo en organizaciones Agile.

Módulo 2: Pensamiento complejo; la ciencia de la complejidad

El pensamiento complejo es la piedra angular de una mentalidad ágil (Mindset Agile). Aprenderemos qué es la teoría de la complejidad, cómo pensar en términos de sistemas, sobre la diferencia entre lo complejo y lo complicado, sobre las falacias del pensamiento lineal tradicional y las sugerencias para el pensamiento de complejidad.

Módulo 3: Auto-organización, empoderamiento y delegación

La auto-organización puede ofrecer muchas respuestas cuando se trata de una buena gestión. Los equipos pueden auto-organizarse, pero esto requiere el empoderamiento de los empleados, la autorización y la confianza de la gerencia. Aprenderemos a cómo hacer funcionar la auto-organización, cómo distribuir la autorización en una organización, los desafíos del empoderamiento, cómo desarrollar relaciones de confianza y varias técnicas para el control distribuido, como los 7 niveles de delegación y las juntas de autoridad.

Módulo 4: Energizar a las personas y motivarlas

Esta es la razón por la cual las personas se levantan de la cama cada mañana. Dado que las personas son las partes más importantes de una organización y los gerentes deben hacer todo lo posible para mantener a las personas activas, creativas y motivadas. Aprenderemos sobre la diferencia entre la motivación extrínseca frente a la motivación intrínseca, los diez deseos intrínsecos y las técnicas comunes para comprender qué es importante para las personas en sus equipos, como las reuniones individuales, las evaluaciones personales, las 12 más

importantes. Preguntas y evaluaciones de 360 grados.

Módulo 5: Establecer metas

Establecer objetivos es importante, ya que la auto-organización puede conducir a cualquier cosa. Por lo tanto, es necesario proteger a las personas y los recursos compartidos, y brindar a las personas un propósito claro y objetivos definidos. Aprenderemos cuándo administrar y cuándo liderar, cómo usar diferentes criterios para crear objetivos útiles, sobre los desafíos en torno a la gestión por objetivos y cómo proteger a las personas y los recursos compartidos de los efectos negativos de la auto-organización.

Módulo 6: Aprendizaje y desarrollo de competencias

El desarrollo de competencias es clave cuando se trata de hacer un buen trabajo. Los equipos solo pueden lograr sus objetivos si los miembros del equipo son lo suficientemente capaces y, por lo tanto, los gerentes deben contribuir al desarrollo de la competencia. Aprenderemos cómo y cuándo aplicar los siete enfoques del desarrollo de competencias, cómo medir el progreso en un sistema complejo, el efecto de la sub-optimización y varios consejos para métricas útiles.

Módulo 7: Desarrollar las estructuras organizacionales:

Las estructuras de la organización tienen un impacto significativo en cómo funciona dicha organización. Muchos equipos operan dentro del contexto de una organización compleja y por lo tanto, es importante considerar las estructuras que mejoran la comunicación. Aprenderemos cómo hacer crecer una estructura organizativa como fractal, cómo equilibrar la especialización y generalización y cómo elegir entre equipos funcionales y multifuncionales.

Módulo 8: Gestión del cambio

La gestión del cambio es una de las cosas con las que la gente de todo tipo de organizaciones tiene más dificultades. Las personas, los equipos y las organizaciones deben mejorar continuamente para posponer el fracaso durante el mayor tiempo posible. En la práctica, esto significa que los gerentes y los líderes deben actuar como agentes de cambio, tratando de cambiar los sistemas sociales complejos que los rodean. Aprenderemos sobre las 4 facetas de la gestión del

cambio, que abordan el sistema, las personas, las interacciones y los límites del sistema.

Módulo 9: Ejercicio! Prácticas y técnicas

Compromiso del empleado con los mapas personales, gestión del desempeño con Metrics Ecosystem y OKRs, colaboración en equipo y experimentación con Celebration Grids, recompensas y reconocimiento con Kudo Box, narración de historias y diálogos de mejora con Better Discussion Dialogues, motivación extrínseca vs. motivación intrínseca, construcción de confianza, personal Coaching con Feedback Wraps, delegación con Delegation Boards, etc.