



TALLER DE LIDERAZGO ÁGIL PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO

Version 1.10



Management 3.0 Taller de Liderazgo Ágil para el Cambio Learning Experience © 2024
Creado por Management 3.0 BV tiene licencia de Attribution-NoDerivatives 4.0 International



Tienes la libertad para:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato para cualquier propósito, incluso comercialmente.

El licenciante no puede revocar estas libertades siempre que usted respete los términos de la licencia.

Considerando los siguientes términos:

Atribución — Debe dar el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se hicieron cambios. Puede hacerlo de cualquier forma razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda o a su uso.

Sin Derivación — Si usted mezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado.

Sin restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que la licencia permite.

CONTENIDO

CONTENIDO	3
INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN	5
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	6
GESTIÓN DEL CAMBIO (MÓDULO AVANZADO)	7
ÉXITO Y FRACASO	8
MÉTRICAS & OKRS	9

INTRODUCCIÓN


Este documento ha sido preparado para los facilitadores autorizados de Management 3.0, así como para los prospectos y asistentes al Taller de Liderazgo Ágil para la Gestión del Cambio de Management 3.0.

El documento informa sobre los esquemas y el resultado esperado de un taller estándar de Liderazgo Ágil para la Gestión del Cambio de Management 3.0. Como organización, Management 3.0 pretende que los asistentes experimenten el mismo resultado de aprendizaje, los mismos módulos y las mismas prácticas en cualquier parte del mundo donde asistan al taller, sin importar el facilitador. Sin embargo, los facilitadores autorizados pueden personalizar la experiencia de aprendizaje dentro de los lineamientos descritos en este documento.

Para más información sobre el Management 3.0 Foundation Workshop, por favor visita www.management30.com/agile-change

– The Management 3.0 Team

RESUMEN

Duración	8 horas
Pre-requisitos	Este taller pretende ser un seguimiento del Taller de Foundation de Management 3.0 o el Taller descontinuado de Fundamentals de Management 3.0.
Máximo de Asistentes	20
Entrega	En persona o en línea
Certificado por asistir a todas las sesiones	
Módulos cubiertos	Gestión del Cambio (Módulo Avanzado) Éxitos y Fracayos Metricas y OKRs
Prácticas introducidas	Hipótesis de Experimentos Círculos de Conexión Matriz de Celebración Preguntas ¡Yay! OKRs

El Taller de Liderazgo Ágil para la Gestión del Cambio Management 3.0 es uno de los cuatro talleres oficiales de seguimiento. El objetivo de estos talleres es obtener nuevas perspectivas y herramientas para ampliar su impacto en su organización, para apoyar la transformación Ágil como líder y agente de cambio. Para una experiencia de aprendizaje holística asista también a estos talleres: Liderazgo Ágil de Equipos, Liderazgo Ágil de Co-creación, Liderazgo Ágil de Personas.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Guía a tu organización y a tu equipo a través del cambio con herramientas tangibles, prácticas y las mejores estrategias.

En un mundo en constante cambio e innovación tecnológica, donde la volatilidad y el tiempo de respuesta se convierten en un factor de supervivencia en las organizaciones, las empresas buscan nuevas formas de responder a estos cambios, incluyendo nuevas prácticas y modelos. El Taller de Liderazgo Ágil para la Gestión del Cambio presenta en profundidad el Modelo de Gestión de Cambio de Management 3.0, examina sus componentes y ofrece orientación sobre cómo utilizarlos en su actividad diaria para impulsar la transformación. Además, analizará qué significa para las organizaciones experimentar, cómo puede ayudarle la introducción de los OKR y cómo introducirlos de la forma más eficaz.

Los módulos cubiertos en este taller son:

- Gestión del Cambio (Módulo Avanzado)
- Éxitos y Fracasos
- Métricas y OKRs

Con tu participación activa en todas las sesiones después de este taller, serás capaz de:

- Saber cómo poner en marcha tus propios experimentos en un entorno seguro para fallar
- Tener ideas sobre cómo adaptar tu proyecto de cambio
- Entender cómo participar en Sistemas Adaptativos Complejos
- Comprender los factores de éxito para la construcción de un sistema eficaz de Objetivos y Resultados Clave (OKR)
- Comenzar el proceso de experimentación hacia el establecimiento de la metodología OKR en su organización

GESTIÓN DEL CAMBIO (MÓDULO AVANZADO)

¿Qué aprenderás?

- Las razones más comunes por las que fracasan los proyectos y cómo evitarlo
- Cómo puede utilizarse el modelo PHVA para cambiar el sistema
- Cómo puede utilizarse el modelo ADKAR® para apoyar a las personas
- Cómo la Curva de Adopción identifica diferentes grupos de personas durante un proyecto de cambio
- Cómo utilizar las Cinco I para cambiar el entorno en un proyecto de cambio
- La importancia de realizar experimentos para aprender y adaptar el proyecto de cambio
- Uso de la plantilla de hipótesis para definir experimentos
- El impacto del cambio en las personas utilizando el Modelo de Cambio de Satir
- Actividades que puede realizar para apoyar a las personas durante un cambio
- Utilización del Círculos de Conexión para analizar un Sistema Adaptativo Complejo (SAC)
- Comprender cómo los distintos elementos del SAC se influyen mutuamente

¿Qué discutiremos?

- ¿Cuáles son las razones más comunes por las que fracasan los proyectos de cambio?
- El cambio puede hacerse de arriba abajo o de abajo arriba. ¿Cómo encontrar el equilibrio adecuado en un proyecto de cambio?
- ¿Quién o qué necesita hacer el mayor cambio para apoyar la mayoría de los proyectos de cambio?

¿Cuáles prácticas experimentarás o aprenderás?

Hipótesis del experimento

Un marco sencillo para ayudarte a crear tus próximos experimentos.

Círculos de conexión

Herramienta que permite visualizar las relaciones en un Sistema Adaptativo Complejo, así como también comprender la complejidad del mismo viendo las causas y los efectos en el sistema.



ÉXITO Y FRACASO

¿Qué aprenderás?

- La matriz de celebración, cómo relacionar el comportamiento con el resultado y cómo utilizar la matriz en retrospectivas y talleres.
- Las buenas prácticas, los errores y los experimentos pueden desembocar en fracaso o éxito.
- ¿Cuándo aprende la gente? ¿Se aprende del fracaso o del éxito?
- ¿Qué estructuras organizativas funcionan mejor para realizar experimentos y aprender?
- ¿Qué estructuras organizativas funcionan mejor para repetir las buenas prácticas y aprovechar el éxito?
- Un equilibrio saludable entre las diferentes estructuras organizativas para apoyar el aprendizaje y el uso de buenas prácticas.
- La importancia de un entorno seguro ante los fallos y cómo crearlo.
- La importancia de realizar experimentos y su relación con el aprendizaje.
- Las preguntas y cómo aplicarlas.

¿Qué discutiremos?

- ¿Cuál debe ser el enfoque: celebrar el éxito o celebrar el fracaso?
- ¿Cómo crear un entorno seguro ante el fracaso?
- ¿Cómo animar a los equipos y compañeros de trabajo a realizar más experimentos?

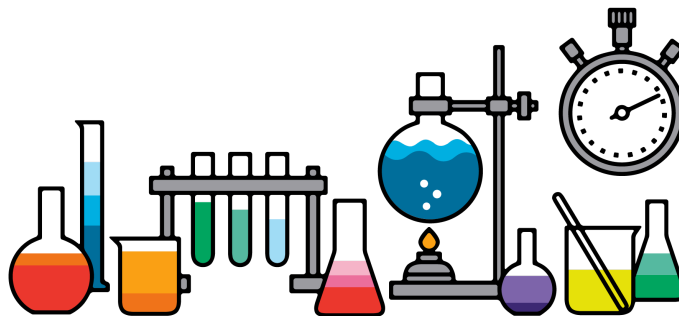
¿Cuáles prácticas aprenderás o experimentarás?

Matriz de Celebración

Tanto si tenemos éxito como si fracasamos, lo importante es aprender de nuestros experimentos y celebrar el aprendizaje.

Preguntas ¡Yay!

¿Qué hemos hecho bien y qué hemos aprendido? Enfatizar el aprendizaje por encima de lo correcto y lo incorrecto.



MÉTRICAS & OKRS

¿Qué aprenderás?

- Lo bueno y lo malo de tener métricas en una organización.
- Las doce reglas para una buena métrica.
- La diferencia entre métricas de vanidad y métricas procesables.
- Cómo se relacionan las métricas con el pensamiento de "fitness landscape" y los sistemas complejos.
- Cómo la medición de un sistema influirá en sí mismo.
- Qué son los Objetivos y Resultados Clave (OKR) y cómo utilizarlos.
- Cómo una cultura y unos valores sólidos pueden minimizar la necesidad de métricas.
- La diferencia entre indicadores principales (Leading) y de resultado (Lagging).

¿Qué discutiremos?

- ¿Por qué tenemos métricas? ¿Son buenas o malas? ¿Y por qué?
- ¿Quién es, o debería ser, responsable de la creación y el mantenimiento de las métricas?
- ¿Cuáles son las métricas clave en su organización que recomendaría a todo el mundo, y qué métricas deberían evitarse?

¿Cuáles prácticas aprenderás o experimentarás?

OKRs

Los OKR son una forma sencilla de crear una estructura para empresas, equipos y personas. Los OKR ayudan a crear organizaciones que aprenden y a sacar a los equipos y las personas de su zona de confort.

