



# TALLER DE LIDERAZGO ÁGIL DE PERSONAS

Versión 1.10



Management 3.0 Agile People Leadership Workshop Learning Experience © 2023 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
Significado Y Propósito	7
Inteligencia Emocional	8
Contrata Gente Estupenda	9
Recompensas E Incentivos	10

# INTRODUCCIÓN

---

Este documento está preparado para los facilitadores autorizados de Management 3.0, as prospectos, y asistentes del Taller de Liderazgo Ágil de personas de Management 3.0.


El documento describe los resultados esperados de un taller estándar de Liderazgo de Equipos Ágiles de Management 3.0. Como organización, Management 3.0 pretende que todos los asistentes, en todo el mundo, experimenten los mismos resultados de aprendizaje, módulos y prácticas, independientemente del Facilitador con licencia que conduzca el taller. Sin embargo, los facilitadores autorizados pueden personalizar la experiencia de aprendizaje dentro de las directrices descritas en este documento.

Además, el documento describe el programa recomendado, el número mínimo de horas y la información adicional pertinente.

Para más información sobre el taller de Liderazgo Ágil de Personas de Management 3.0, por favor visita [www.management30.com/agile-people](http://www.management30.com/agile-people)

– El equipo de Management 3.0

# RESUMEN

<b>Duración</b>	8 horas
<b>Pre-requisitos</b>	Este taller está pensado como continuación del Taller de Management 3.0 Foundation o del Taller Fundamentals de Management 3.0 interrumpido.
<b>Máximo de asistencia</b>	20
<b>Entrega</b>	Presencial o en línea
<b>Certificado por asistir a todas las sesiones</b>	 A certificate of attendance for César Alejandro Aguirre Delgado, who successfully participated in a Management 3.0 Agile People Leadership Workshop. The event took place from February 27-28, 2022, in Regina, Canada. The certificate is signed by the facilitator, César Aguirre, and includes the logos for the Agile People Leadership Workshop and Management 3.0.
<b>Módulos cubiertos</b>	Significado y Propósito Inteligencia Emocional Contrata Gente Estupenda Recompensas e Incentivos
<b>Prácticas Introducidas</b>	Perfiles Laborales Historias de Valores Work Expo Matriz de Competencia del Equipo Preguntas para la contratación de personal sobre comportamientos STAR(T) Tarjetas Kudo Merit Money

*El Taller de Liderazgo Ágil de Personas de Management 3.0 es uno de los cuatro talleres oficiales complementarios. El objetivo de estos talleres es obtener nuevas perspectivas y herramientas para ampliar el impacto en su organización, apoyando la transformación Ágil como líder y agente de cambio. Para una experiencia de aprendizaje integral, asista también a estos talleres: Liderazgo de Equipos Ágiles, Liderazgo Ágil de Co-Creación, Liderazgo Ágil de Cambio.*

# RESULTADOS DE APRENDIZAJE

---

**Gestionar el sistema, no a las personas, es más importante que nunca en el liderazgo. Transforma tu organización combinando las mejores estrategias y prácticas.**

No puedes hacer que las personas se sientan motivadas o comprometidas. Lo que sí puede hacer es crear las condiciones adecuadas. En este taller de Liderazgo ágil de personas se estudiará cómo crear una organización preparada para el futuro, una organización basada en un propósito sólido con el que las personas puedan conectar. Conocerás qué es lo que hace que las personas se muevan y qué diferencia pueden marcar los líderes emocionalmente inteligentes en tu organización. Se debatirán estrategias sobre cómo contratar a gente estupenda y cómo retener a los mejores talentos con sistemas de recompensa a prueba del futuro.

Los módulos cubiertos en este taller son:

- Significado y Propósito
- Inteligencia Emocional
- Contrata Gente Estupenda
- Recompensas e Incentivos

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

- Formular el propósito de tu equipo u organización
- Describir cuáles son las características de las personas con Inteligencia Emocional y cómo fomentar el desarrollo de la Inteligencia Emocional dentro de tu organización
- Diferenciar entre una mentalidad fija y una mentalidad de crecimiento y luego aprender a cultivar una mentalidad de crecimiento en tu equipo
- Aplicar las preguntas de comportamiento STAR(T) para realizar mejores entrevistas y más respetuosas
- Identificar mejores esquemas de recompensa y establecer un sistema eficaz para tu equipo u organización

# SIGNIFICADO Y PROPÓSITO

---

## ¿Qué aprenderás?

- ¿Cómo se relaciona el módulo Significado y Propósito con la vista Alinear restricciones?
- ¿Por qué es importante tener un propósito, y por qué crecer y obtener beneficios no es un propósito sostenible?
- ¿Qué es un buen propósito utilizando la mentalidad y los principios del Management 3.0?
- ¿Quién es el responsable de crear, mantener y compartir un propósito?
- ¿Cuáles son los beneficios de tener un buen propósito, y también los peligros de tenerlos?
- La diferencia entre la fijación de objetivos tradicional y la moderna.
- ¿Cómo utilizar el modelo IKIGAI para descubrir tu propósito?
- ¿Cómo revisar su propósito utilizando cuatro categorías diferentes, propósito elevado, orientación integral, liderazgo o cultura conscientes?
- ¿Cómo el storytelling puede ayudar a la organización a descubrir su propósito?
- La ventaja de utilizar elementos visuales para la exposición del trabajo y la definición de objetivos para hacer que su propósito sea vivo y tangible.
- Entender que definir un propósito es el primer paso, pero el verdadero trabajo es mantenerlo vivo.
- Ideas para verificar si tu propósito es claro y está vivo en tu organización.

## ¿Qué discutiremos?

- ¿Puede un equipo tener un propósito diferente al de la organización? ¿Cómo se puede hacer frente a los propósitos en conflicto?
- ¿Cómo se define o se encuentra el propósito de una organización y quién es el responsable de este?
- ¿Cree que tener un propósito claro es más importante para los jóvenes profesionales, y por qué sería así (o no)?

## ¿Cuáles prácticas aprenderás o experimentarás?

### **Historias de Valores**

Cómo utilizar las Historias de Valores para descubrir el propósito de una organización, o verificar si el propósito sigue alineado con la organización actual.

Además, se le presentará IKIGAI.

### **Exposición de trabajo**

¿Por qué la gente decide trabajar junta? Responde a esta pregunta mostrando tu trabajo y atrayendo visualmente el interés de tu equipo y de quienes te rodean

# INTELIGENCIA EMOCIONAL

---

## ¿Qué aprenderás?

- ¿Cuál es la definición de Inteligencia Emocional?
- ¿Por qué es importante la Inteligencia Emocional y cómo puede ayudarte personalmente?
- Los tres componentes que componen la Inteligencia Emocional.
- Las siete características de las personas con Inteligencia Emocional: Agentes de cambio, Autoconscientes, Empáticos, No perfeccionistas, Equilibrados, Curiosos y Graciosos.
- Cinco pasos para desarrollar tu Inteligencia Emocional: Estar en contacto con tus emociones, aumentar la alegría, estrategias positivas de autorregulación, gestionar tu diálogo interno y apoyarse en otros.
- ¿Cómo medir la Inteligencia Emocional en una organización?

## ¿Qué discutiremos?

- Mostrar las emociones es un signo de debilidad en algunas organizaciones ¿Por qué tendría que ser así?
- La Inteligencia Emocional es considerada una característica propia de las organizaciones con un Management 3.0, ¿Estás de acuerdo o no?
- Algunas personas tienen una forma de ser en su vida laboral y otra forma de ser en su vida personal. Se comportan de manera diferente en el trabajo que en la casa. ¿Cómo esto puede ser útil o no?





# CONTRATA GENTE ESTUPENDA

---

## ¿Qué aprenderás?

- Cómo atraer candidatos, contratar a gente talentosa para el equipo y organizar buenas entrevistas.
- Razones por las cuales hay escasez de talento
- Mentalidad fija frente a mentalidad de crecimiento y contrataciones erróneas frente a empleados estrella.
- Los cinco pasos de la contratación: definir el puesto, buscar, entrevistar, contratar e incorporar.
- Cómo redactar una oferta de empleo atractiva y convincente. Por qué hay que centrarse en por qué se necesitan habilidades, en lugar de una lista de éstas.
- Los puntos fuertes y débiles de utilizar referencias para encontrar nuevos empleados y entender que la contratación es una responsabilidad compartida por todos los empleados.
- La importancia de las entrevistas, las situaciones y las preguntas de las entrevistas, incluidas las preguntas conductuales de las entrevistas STAR(T).
- La incorporación como parte del proceso de contratación, nuevos enfoques para incorporar a nuevos compañeros de trabajo y el valor de un buen enfoque de incorporación.

## ¿Qué discutiremos?

- ¿Quién debe estar involucrado en el proceso de contratación ¿Cómo se involucra la gerencia y el liderazgo?
- Cuáles son las razones más importantes para que un candidato diga sí a una oferta o prefiera tu organización?
- ¿Cuáles son tus consejos y trucos para realizar una buena entrevista?

## ¿Cuáles prácticas aprenderás o experimentarás?

### **Moving Motivators**

Puede ayudarte a conocer lo que motiva a las personas y a los equipos.

### **Matriz de Competencias del Equipo**

Identificar las brechas de experiencia en un equipo y comparar diferentes candidatos con las habilidades deseadas en un equipo.

### **Mapas Personales**

Utiliza los mapas personales para que los candidatos se presenten durante la entrevista. Un enfoque informal, centrado en la persona.

### **STAR(T) Preguntas de Contratación sobre Comportamientos**

Contrate a gente estupenda para su equipo realizando entrevistas sobre la base del comportamiento.

# RECOMPENSAS E INCENTIVOS

---

## ¿Qué aprenderás?

- Comprender la conexión entre el rendimiento y el valor creado por los empleados y los sistemas de recompensa.
- La diferencia entre la motivación intrínseca y la extrínseca y dónde enfocarla en un contexto de Management 3.0.
- ¿Cómo se relaciona el trabajo realizado por las personas con el propósito, la maestría y la libertad?
- El riesgo de prometer recompensas por adelantado.
- ¿Cuál es el riesgo de las grandes recompensas en una organización?
- ¿Por qué recompensar continuamente es más poderoso que una vez al año?
- ¿Cómo las recompensas pueden ayudar a hacer crecer una cultura y un comportamiento deseado en una organización?
- ¿Por qué las recompensas deben ser usadas para reforzar el comportamiento y no sólo sobre los resultados alcanzados?
- La fuerza de los sistemas de recompensa influenciados por los compañeros.
- Las ventajas de las tarjetas y muros de Kudos, los posibles riesgos y el poder de dar las gracias.

## ¿Qué discutiremos?

- ¿Está mal recompensar a la gente? ¿Por qué podría estar mal o bien?
- ¿Cuál sería el mejor sistema de bonificación en una organización?
- ¿En qué medida deben participar los gerentes y líderes en la decisión de las recompensas e incentivos, y por qué?

## ¿Cuáles prácticas experimentarás o aprenderás?

### Tarjetas Kudo

Ten un gesto de agradecimiento, muestra a alguien que te importa, reconoce que aprecias los esfuerzos de alguien.

### Merit Money

Pagar a las personas en función de sus méritos reales y no de un rendimiento imaginario.