



TALLER DE LIDERAZGO DE EQUIPOS ÁGILES

Versión 1.0



Management 3.0 Agile Team Leadership Workshop Learning Experience © 2022
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
Resultados De Aprendizaje	6
Equipos	7
Individuos E Interacciones	8
Mejorar La Retroalimentación	9
La Felicidad De Los Trabajadores	10

INTRODUCCIÓN

Este documento está preparado para los facilitadores autorizados de Management 3.0, prospectos, y asistentes del Taller de Liderazgo de Equipos Ágiles 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 de Equipos Ágiles de Management 3.0, por favor visita www.management30.com/agile-team

– El equipo de Management 3.0

RESUMEN

Duración	8 horas
Pre-requisitos	Este taller está pensado como continuación del Taller de Management 3.0 Foundation o del Taller Fundamentals de Management 3.0 interrumpido.
Máximo de asistentes	20
Entrega	Presencial o en línea
Certificado por asistir a todas las sesiones	
Módulos cubiertos	<p>Equipos</p> <p>Individuos e Interacciones</p> <p>Mejorar la Retroalimentación</p> <p>La Felicidad de los Trabajadores</p>
Prácticas Introducidas	<p>Índice de Diversidad</p> <p>Matriz de Decisión del Equipo</p> <p>12 Pasos hacia la Felicidad</p> <p>Mapas Personales</p> <p>360° Feedback Dinner</p> <p>Feedback W rap</p> <p>Tarjetas Kudo</p> <p>Calendario Niko-Niko</p> <p>La Puerta de la Felicidad</p>

El Taller de Liderazgo de Equipos Ágiles 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 Ágil de Personas, Liderazgo Ágil de Co-Creación, Liderazgo Ágil de Cambio.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Dirigir y hacer crecer equipos ágiles autoorganizados hasta convertirlos en equipos de alto rendimiento, con la mentalidad de Management 3.0 y herramientas tangibles.

¿Qué se necesita para crear un equipo de alto rendimiento? Con este taller, que es una continuación del taller Management 3.0 Foundation, podrás apoyar mejor a tu equipo como líder, establecer las condiciones adecuadas para la autoorganización y fomentar el crecimiento tanto de los miembros del equipo como del equipo en su conjunto.

Se le presentará una amplia gama de herramientas y prácticas para experimentar con su equipo: Conocerá la Matriz de Decisiones del Equipo para fomentar la toma de decisiones en equipo y las técnicas para dar y recibir una mejor retroalimentación basada en la confianza, un componente importante en la construcción de equipos de alto rendimiento. Además, desarrollará un plan para crear más entretención en tu equipo, para que la felicidad en el trabajo sea la norma y no la excepción.

Los módulos cubiertos en este taller son:

- Equipos
- Individuos e Interacciones
- Mejorar la Retroalimentación
- La Felicidad de los Trabajadores

Después de la activa participación en todas las sesiones de este taller, el participante será capaz de:

- Describir lo que diferencia a los equipos de alto rendimiento de otros equipos y cómo tu, como líder, puedes influir activamente en la formación de un equipo auto-organizado y de alto rendimiento.
- Planificar actividades y prácticas para lograr una mayor cercanía dentro de tu equipo y entre equipos.
- Establecer una cultura de retroalimentación saludable basada en la apertura y la transparencia dentro de tu equipo.
- Implementar un sistema que favorezca la felicidad en tu equipo para aumentar el rendimiento y la productividad.

EQUIPOS

¿Qué aprenderás?

- Entender por qué los equipos se están convirtiendo en piezas importantes de las organizaciones modernas.
- La definición de un equipo: Considerarse parte del equipo, se necesitan mutuamente, tienen objetivos comunes, son co-responsables del resultado conjunto.
- El tamaño óptimo de un equipo de trabajo.
- La definición de la diversidad en el equipo y como puede beneficiarlo.
- Los pros y los contras de la diversidad en un equipo, y cómo apoyar la diversidad.
- Los seis componentes claves para el éxito de los equipos: conflictos, claridad, confianza, impacto, fiabilidad y resultados.
- Comprender los cinco modelos de decisión del equipo: uno, mayoría, algunos, todos y al azar.
- Entender cómo un gerente o los líderes pueden apoyar a un equipo para que se auto organice mediante el uso de la Matriz de Decisión del Equipo y las Tarjetas de Decisión del Equipo.

¿Qué discutiremos?

- ¿Cuál es, según su experiencia, la definición de un gran equipo? ¿Lo ha experimentado?
- ¿Cómo se mide el rendimiento de un equipo y cómo se relaciona con el rendimiento individual?
- ¿Qué nivel de autoorganización y autogestión es posible para un equipo dentro de una organización? ¿Qué se necesita para el 100%?

¿Qué prácticas experimentarás o aprenderás?

Índice de Diversidad

El Índice de Diversidad puede ayudar a tu equipo y a tu organización a conocer el nivel de diversidad existente. Es el comienzo de la concientización sobre la importancia de la diversidad.

Matriz de Decisión del Equipo

La Matriz de Decisión del Equipo ayuda a tu equipo a saber cuándo utilizar qué método de decisión. Una herramienta para que los gerentes y líderes apoyen a los equipos a auto organizarse realmente.

INDIVIDUOS E INTERACCIONES

¿Qué aprenderás?

- Al final las organizaciones tienen que ver con las personas y las relaciones entre ellas.
- Definición de diversidad, los diferentes componentes que la conforman.
- Las ventajas de la diversidad: previene el pensamiento de grupo, apoya la creatividad e innovación y las estimaciones.
- La importancia de crear conexiones entre las personas como el gerente o líder.
- La diferencia entre los límites dentro de un equipo y entre equipos.
- Actividades y prácticas para lograr una mayor cercanía dentro de los límites y alcanzar el entendimiento a través de las fronteras.
- ¿Cómo utilizar los mapas personales para hacer crecer las conexiones entre los miembros del equipo y entre equipos.

¿Qué discutiremos?

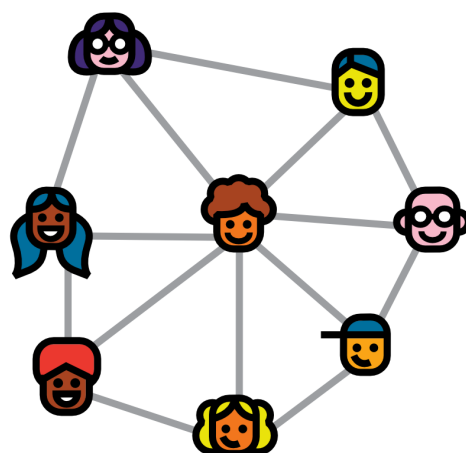
- ¿Qué prácticas inhiben o fomentan la diversidad en tu organización?
- ¿Cómo puedes crear un sistema en el que las personas puedan hacer crecer las relaciones entre los individuos, y aumentar la interacción, sin la participación directa de los gerentes y líderes?
- ¿Cómo se puede aumentar la confianza entre las personas de una organización?

¿Qué prácticas experimentarás o aprenderás?

Mapas Personales

¿Conoces bien a tus compañeros?

Averigua qué es lo que hace vibrar a los demás creando un mapa personal y entiende cómo esto te ayudará a lograr cercanía entre los miembros de un equipo.



MEJORAR LA RETROALIMENTACIÓN

¿Qué aprenderás?

- Entender por qué es importante dar retroalimentación, y las cinco razones para entenderlo: mantiene al equipo en marcha, da un sentido de pertenencia y propósito, aumenta el crecimiento y la felicidad, desbloquea el cambio y la innovación, evita que el equipo se sienta estancado.
- ¿Por qué la técnica del sándwich no debería ser usada para dar retroalimentación?
- Entender los cinco ingredientes del Feedback Wrap y cómo utilizarlo: Describir el contexto, enumerar las observaciones, expresar los sentimientos, explicar el valor, ofrecer sugerencias.
- ¿Cómo pueden las tarjetas y paredes de Kudos ayudarle a implantar una cultura de dar retroalimentación?
- Cómo establecer y utilizar la práctica 360 Degree Feedback Dinner.
- Entender el poder que tiene solo decir: ¡Gracias!

¿Qué discutiremos?

- ¿Cómo afecta la cultura de una organización a la hora de dar y recibir retroalimentación?
- ¿Por qué es tan difícil a veces dar retroalimentación?
- ¿Cómo apoyas a tus compañeros de trabajo para crear una organización en la que sea normal dar retroalimentación?

¿Qué prácticas experimentarás o aprenderás?

Feedback Wrap

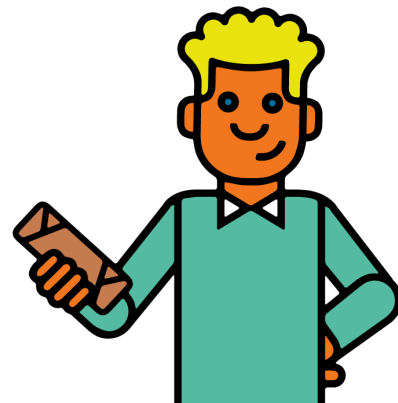
Dar retroalimentación procesable, del tipo que conduzca a una acción positiva y auto motivada y ¡no a compañeros de equipo descontentos.

Tarjetas Kudo

¿Cómo pueden las tarjetas Kudo ayudar a su organización a dar retroalimentación a los demás?

360° Feedback Dinner

Un camino corto para el feedback estandarizado de 360 grados: Invite a su equipo a una buena cena. Durante la comida, aprovechen para dars retroalimentación mutuamente.



LA FELICIDAD DE LOS TRABAJADORES

¿Qué aprenderás?

- La diferencia entre trabajadores comprometidos y trabajadores felices. ¿Qué ocurre cuando un trabajador está comprometido, pero no es feliz, y qué ocurrirá si un trabajador es feliz pero no está comprometido?
- En un sistema Management 3.0 creemos que los trabajadores felices logran más al final.
- Los 12 Pasos hacia la Felicidad: Agradecer, Hacer Ejercicio, Meditar, Dar, Descansar, Socializar, Ayudar, Experimentar, Apuntar, Comer Bien, Caminar y Sonreír. Ser capaz de explicar los diferentes pasos.
- Al menos una actividad por cada paso que pueda implementar para apoyar la felicidad en una organización.
- Cómo establecer un sistema relacionado con los 12 Pasos hacia la Felicidad, para permitir que las personas se auto gestionen.
- Al menos dos herramientas para medir la felicidad de los compañeros de trabajo.

¿Qué discutiremos?

- ¿Cómo se puede crear un sistema en el que la felicidad de los trabajadores sea responsabilidad de todos?
- ¿El éxito lleva a la felicidad o la felicidad al éxito?
- ¿Cómo se puede medir la felicidad?

¿Qué prácticas experimentarás o aprenderás?

12 Pasos hacia la Felicidad

¿Qué lleva a una vida feliz? ¿Cuáles son las distintas formas de ser feliz? La felicidad significa cosas diferentes para cada uno de nosotros, pero se puede condensar en doce pasos fáciles de seguir.

Calendario Niko-Niko

Cómo configurar un calendario Niko-Niko y utilizarlo en tu organización.

La Puerta de la Felicidad

Cómo aplicar la Puerta de la Felicidad y cuándo utilizarla en tu organización.