Liderazgo Ágil Transformacional
en pocas palabras

Agilidad para Gerentes

Trabajar en equipo como líderes en lugar de trabajar en silos.

También los gerentes crean más valor más rápido cuando trabajan en pareja y en equipo.
Cree equipos de liderazgo multifuncionales y trabaje siempre en pareja para apoyar a sus empleados.

Visualizar el estado actual y la estrategia

El equipo de liderazgo Ágil trabaja de forma transparente y visualiza el estado de la organización así como el trabajo a nivel estratégico para habilitar el desempeño.

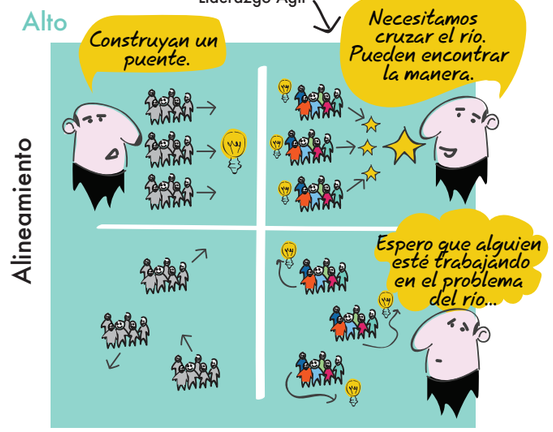
Version 2.1

Cambio Rápido y Complejidad

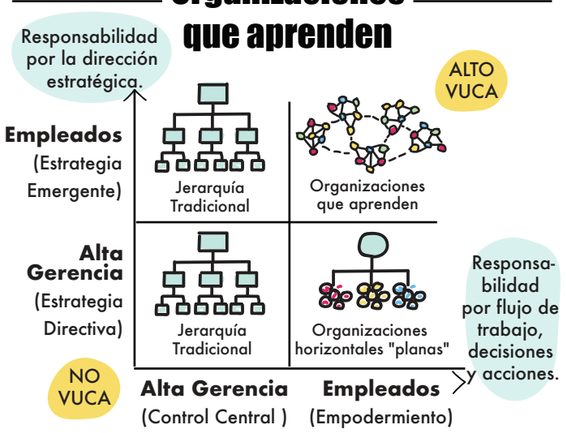
Aquí se necesita agilidad en la forma de trabajo y las estructuras

Cynefin

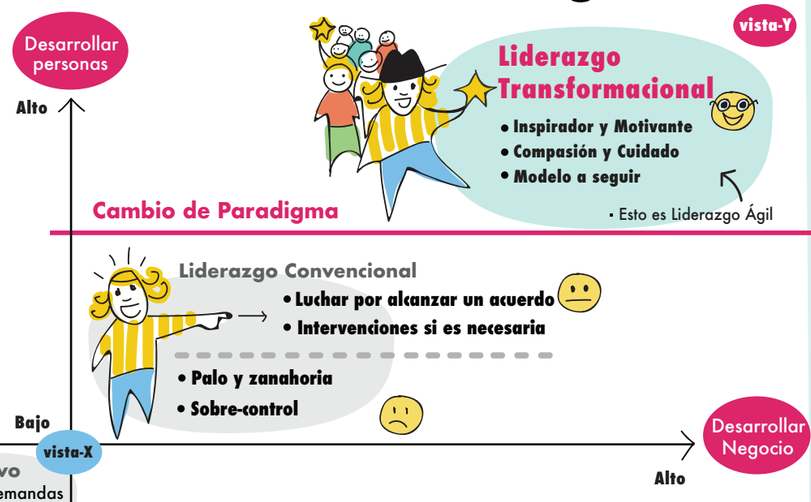
Liderazgo con Propósito



Organizaciones que aprenden



El cambio de Liderazgo



Basado en Full Range Leadership, Avolio och Bass (1991, 1998), Development leadership by Larsson, Lundin, Zander 2017. Fors Branded, Nilsson, Larsson 2019. Leadership Shift Model por Dandy People y Björn Sandberg.

Qué esperar

- Empleados comprometidos
- Atreviéndose a pensar de nuevas maneras
- Quiere desarrollarse y asumir más responsabilidad
- Siente confianza y seguridad
- Seguridad psicológica
- Respeto positivo y reflexión ética
- El líder es un modelo positivo a emular.

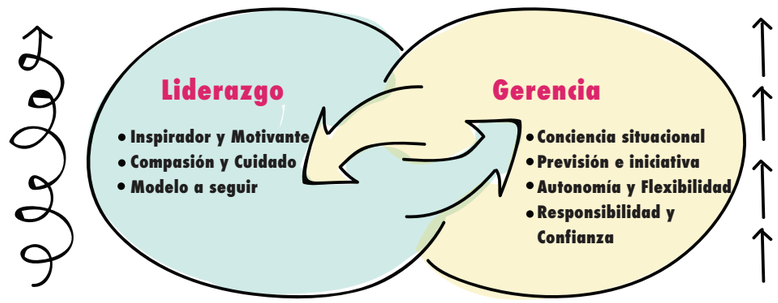
- Se siente seguro con el acuerdo
- Realiza lo esperado pero no más
- Se apega al status quo
- Evita tomar riesgos
- Puede esconder los errores
- Siente inseguridad e incluso agresión
- Intenta vengarse

- Rabia contenida y poco respeto
- Tiene miedo y pierde la confianza
- Confusión y resignación
  Se frustra, entonces toma el control
- Impacto negativo en el negocio

Liderazgo y Gerencia para la Agilidad

Ser un Líder Ágil y Hacer Crecer a Personas

- Dinámica
- Realciones
- Proceso
- Visión
- Expectativas
- Desafíos
- Sentimientos
- Feedback
- Manejo de Conflictos
- Aprendizaje
- Valores y principios
- Apoyo y ayuda

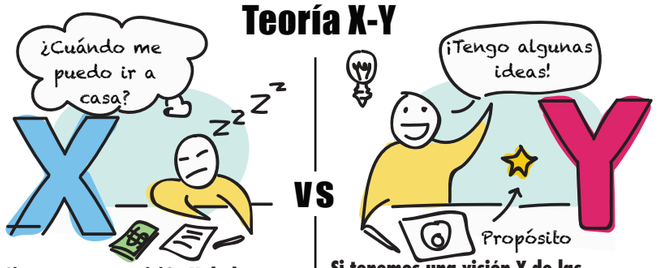


Gerenciar en Incertidumbre y Complejidad

Haga esto en iteraciones cortas:

1. Entender qué hacer y por qué
2. ¿Cómo puede resolverse?
3. Escoja una posible solución
4. Actúa
5. Seguimiento. ¿Resultó como se esperaba?
6. Responder

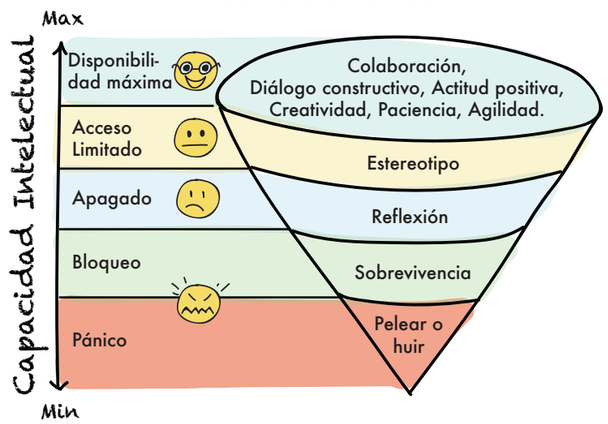
Teoría X-Y



Si tenemos una visión X de las personas creemos que son flojas y que no quieren hacer un buen trabajo. Necesitan ser gestionados y controlados para hacer su trabajo y tienen muy poca creatividad. Esto refleja cómo se establecen los procesos de gestión tradicionales.

Si tenemos una visión Y de las personas creemos que bajo las condiciones adecuadas a la gente le gusta trabajar y que son creativos. Las personas se motivan cuando se apropian y establecen sus propios objetivos. Esta es una visión moderna de la gestión para la era del conocimiento de hoy en día.

El Cono de Estrés



Intenta esto para cambiar

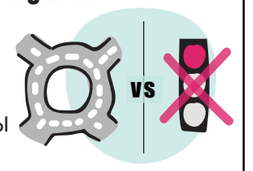
Optimizar el flujo en lugar de mantener a todo el mundo ocupado

Esto puede parecer contraintuitivo, pero conduce a un ritmo mayor en la organización con entregas más rápidas y un ritmo más sostenible para los empleados.

Crear redes para hacer crecer a las personas

Las redes de personas pueden utilizarse como un sistema de apoyo dentro de la organización para aumentar las competencias, que las personas se sientan seguras, tomar decisiones de manera eficiente y difundir el aprendizaje.

Habilitar el desempeño en lugar de gestionar el desempeño



Dar el permiso a las personas más cercanas a la situación para que tomen decisiones rápidas y bien informadas. Esto aumenta el control y el flujo en la organización.

Permitir a la gente alcanzar las estrellas en lugar de ser "recursos"

Deje que las descripciones de los trabajos sean cajas sobre las cuales pararse y no donde vivir. Permita que las personas usen sus competen cias completas y crezcan como seres humanos. Deje de usar la palabra "recursos" sobre las personas.

Definir sus complejos desafíos y realizar experimentos

Invitar a expertos con experiencia práctica en los principios Ágiles y diseñe experimentos basados en hipótesis. Usar lo que funciona, no las mejores prácticas.

Habilitar los sistemas "pull" en lugar de "push"

Concéntrece en terminar más rápido el trabajo comenzado y deje que las personas decidan cuándo comenzar.

Encontrar la mínima burocracia viable

Pregunte a sus empleados qué es lo que más les duele y elimínelo. Eliminando la burocracia y el desperdicio de procesos continuamente, le da autoridad a las personas y los hace sentir confiados.

Poster Infográfico de:
mia.kolmodin@dandypeople.com
bjorn.sandberg@dandypeople.com
Traducido al Español por:
pablo.lischinsky@kleer.la

DANDY PEOPLE

CC BY SA

Desacarga gratis: dandypeople.com/posters

Cynefin por Dave Snowden • Liderazgo Alineamiento/Autonomía inspirado por Henrik Kniberg