

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

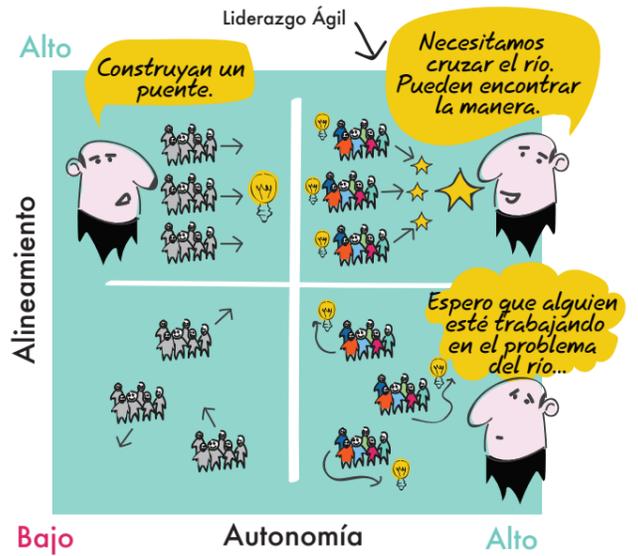
Cambio Rápido y Complejidad

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

Cynefin



Liderazgo con Propósito



El cambio de Liderazgo



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

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.

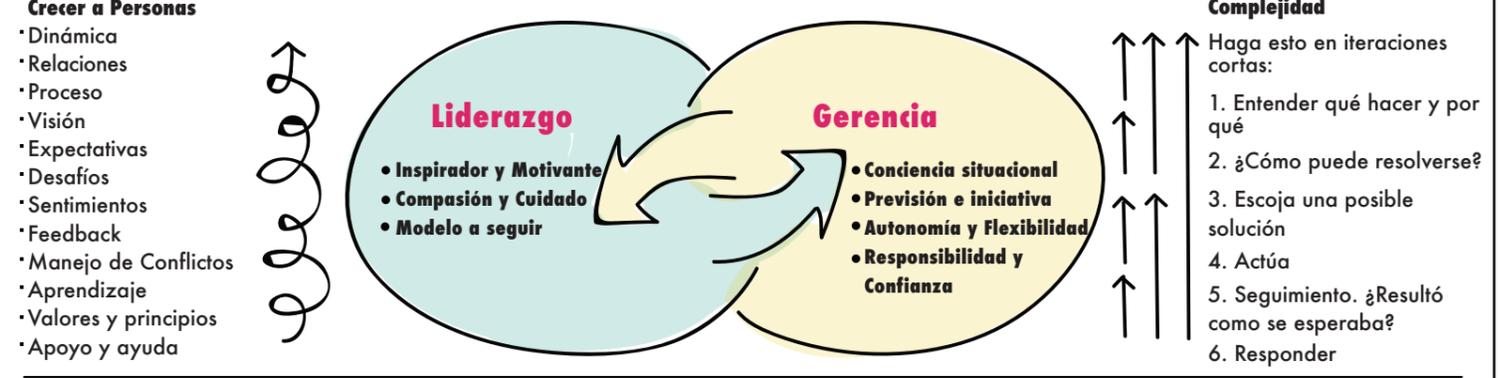
Habilitar el desempeño en lugar de gestionar el desempeño

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.

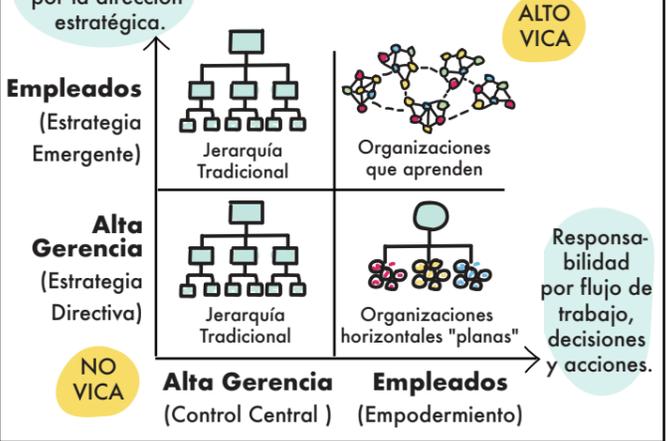
Permitir a la gente alcanzar las estrellas en lugar de ser "recursos"

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

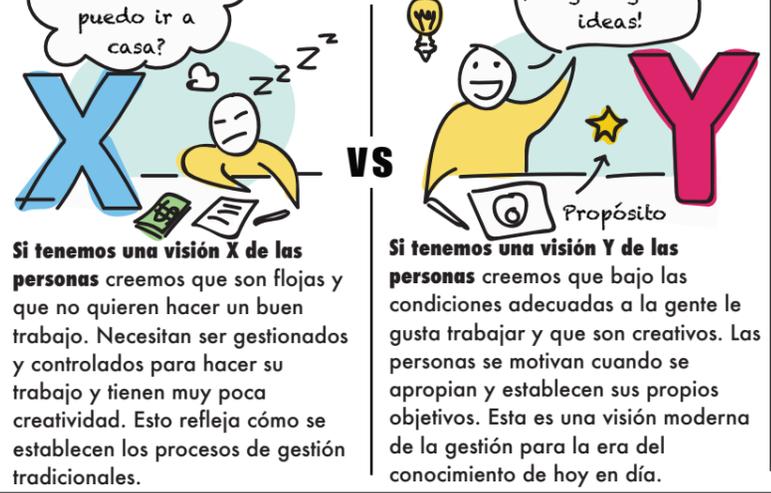
Liderazgo y Gerencia para la Agilidad



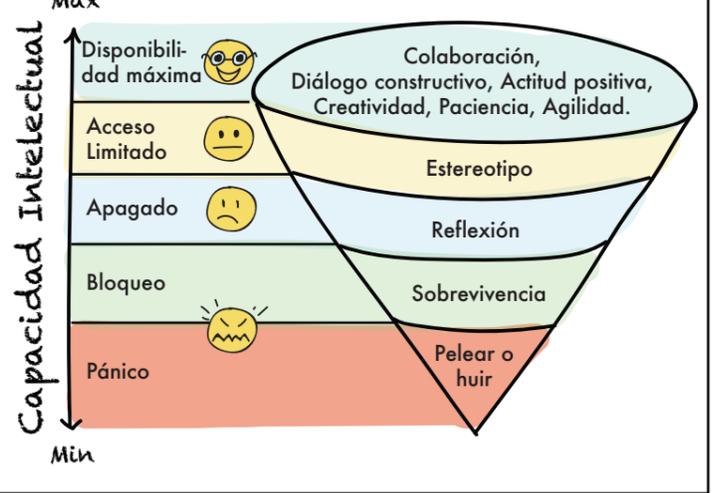
Organizaciones que aprenden



Teoría X-Y



El Cono de Estrés



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

Concéntrate 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

Desacarga gratis: dandypeople.com/posters