



Tour Cono Sur 2019

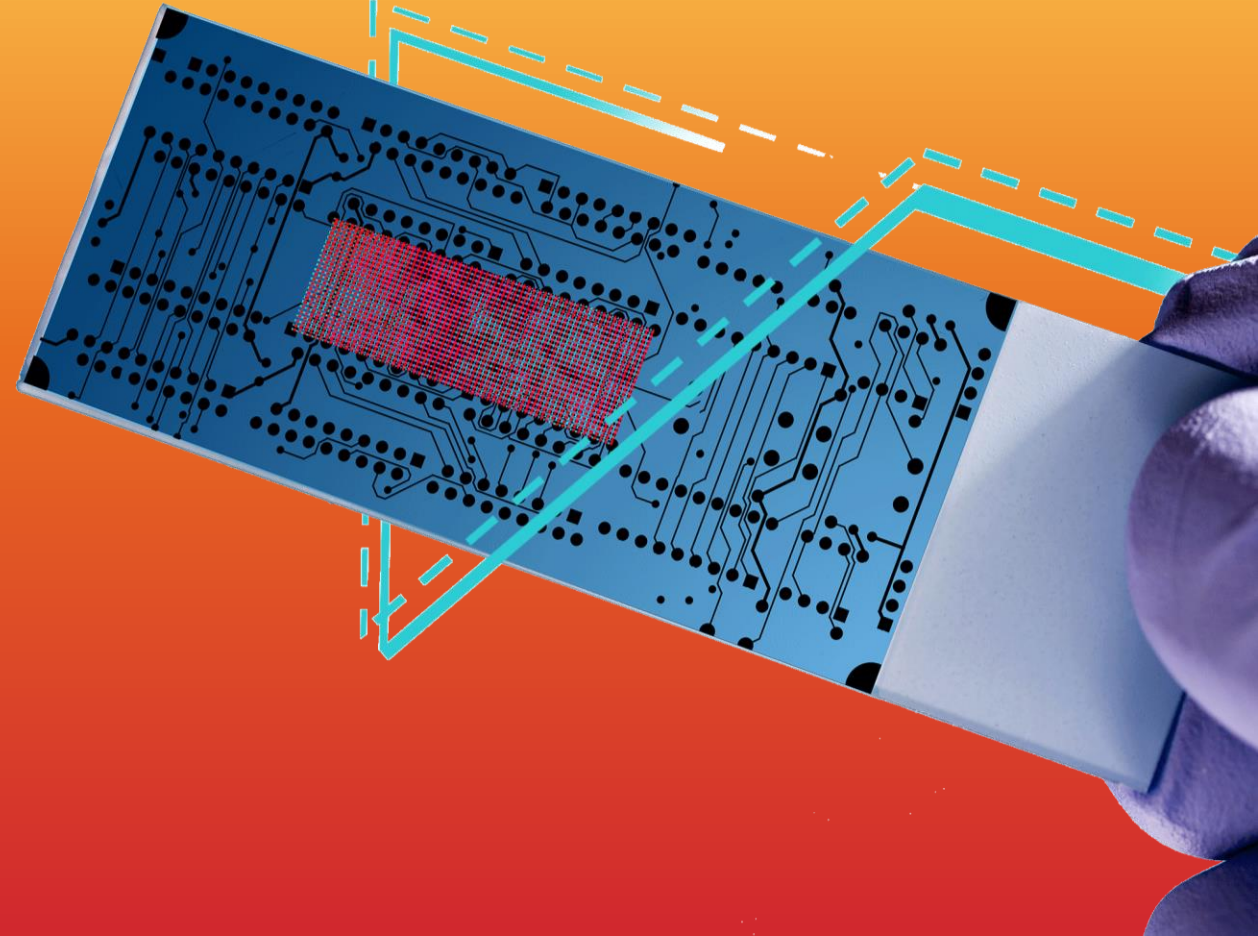
#TCS2019

Transformación Cultural Ágil con Management 3.0

Erick Masgo Dávila – Gerente Recursos Humanos en Soa Professionals LATAM
Facilitador M3.0, LEGO® SERIOUS PLAY®, Design Thinking. Diseñador de Estrategias de Gamificación. Lean Change Agent.

12 de Noviembre 2019

Lima, Perú



Erick Masgo Dávila

- Ingeniero Informático PUCP.
- Diplomado en Gestión de Proyectos y Calidad por el Instituto de la Calidad PUCP.
- Fundador de la Comunidad Management 3.0 Perú
- Facilitador Oficial de Management 3.0, Design Thinking y SDI (Strenght Deployment Inventory).
- Certified Management 3.0 Practitioner.
- Diseñador de Estrategias de Gamificación, Lean Change Agent Explorer.
- Scrum Master Certified (SMC), Scrum Product Owner Certified (SPOC).
- Profesional Certificado en Gestión de Cambio Organizacional y Humano (HCMP®) por el Human Change Managenemt Institute (HUCMI).
- PMO Value Ring Certified Practitioner (PMO-CP®), Project Management Professional (PMP®), PMI Scheduling Professional (PMI-SP®), PMI Risk Management Professional (PMI-RMP®)
- MCTS, Microsoft Certified Technology Specialist en Gestión de Proyectos con Microsoft Project, ITIL Foundation Certified.
- Más de 13 años de experiencia liderando proyectos y operaciones para empresas locales e internacionales en los sectores de telecomunicaciones, gobierno, banca, seguros y consumo.
- Docente con más de 12 años de experiencia dictando cursos, talleres y seminarios de habilidades técnicas en gestión de proyectos con enfoque PMI y AGILE, habilidades de liderazgo y gestión de cambio organizacional.
- Actualmente desempeño las labores de Gerente de Administración, Finanzas y Recursos Humanos en SOA Professionals LATAM y Gerente General en F&M Consulting.



Agenda

- Transformación Digital o Cultural, ¿por dónde empezar?
- ¿Qué es Management 3.0?
- Ejes de Management 3.0
- Aplicación Práctica de Management 3.0
- Conclusiones





Transformación Cultural o Digital, ¿por dónde empezar?

¿Transformación Digital?

NO ES

- Página Web
- Redese Sociales
- Solución Tecnológica
- CRM
- ERP
- Inteligencia Artificial
- Big Data
- Blockchain

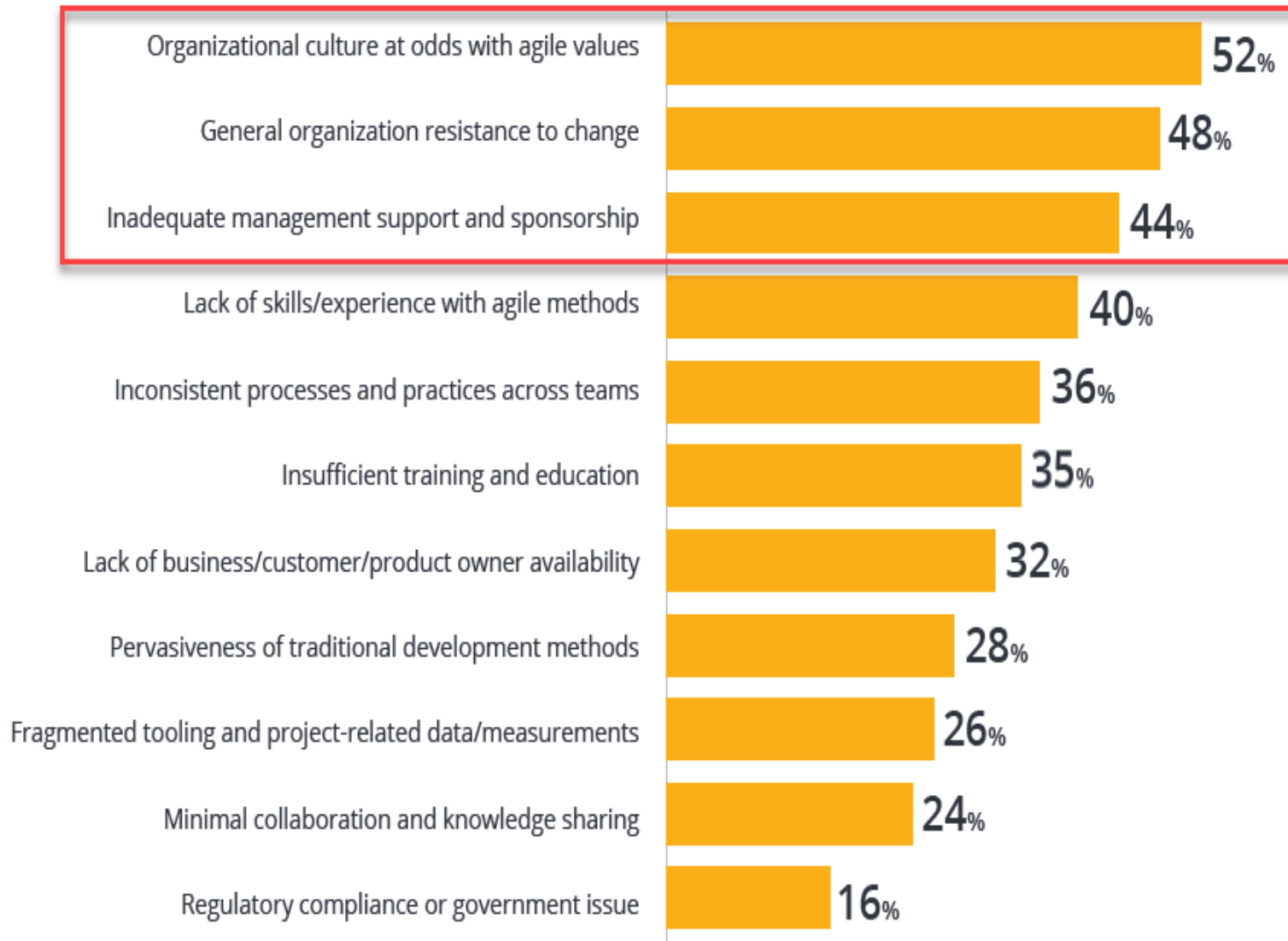
**Digitalizar NO es
Transformación Digital**

SI ES

- Un cambio Cultural y Estratégico que afecta a toda la organización y sus interesados.

**Es un cambio de mindset que
pone al Cliente en el Centro de la
organización y busca simplificar
el trabajo**

¿Qué dicen los números?



Los tres principales desafíos/barreras para adoptar prácticas ágiles indican que la cultura interna sigue siendo un obstáculo para el éxito en muchas organizaciones.

Fuente: “The 13th annual State of Agile Report” – 2018

¿Qué es Management 3.0?



Management 1.0 = Jerarquía

“Hacer lo incorrecto, tratando a las personas como máquina de un sistema”



- Una organización está diseñada y administrada de arriba hacia abajo, y el poder está en manos de unos pocos.
- Comando y control
- Especializar a los trabajadores.
- Poner foco en la productividad.
- Cronometrar el tiempo de las tareas.
- Pagar incentivos por productividad/rendimiento.
- Secuenciar el trabajo.
- Introducir managers que se encarguen de la supervisión, organización y dirección del trabajo.

Management 2.0 = Tendencias

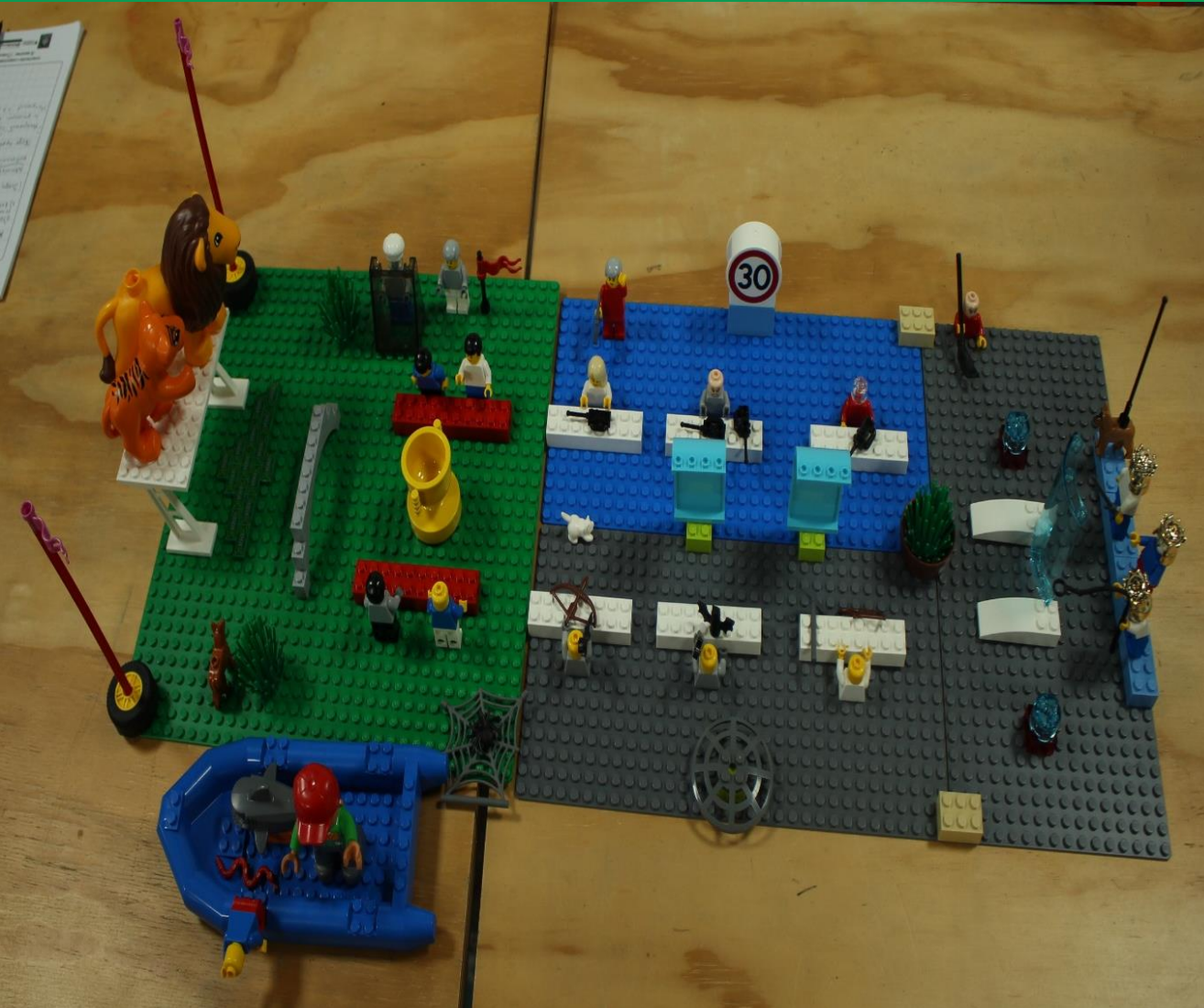
“Hacer lo correcto de la manera incorrecta, con buenas intenciones, pero con iniciativas jerárquicas anticuadas de arriba hacia abajo”



- En una organización de **Management 2.0**, todos reconocen que "las personas son los activos más valiosos" y que los gerentes deben convertirse en "líderes servidores".
- Pero, al mismo tiempo, los Managers prefieren mantenerse dentro de la jerarquía.

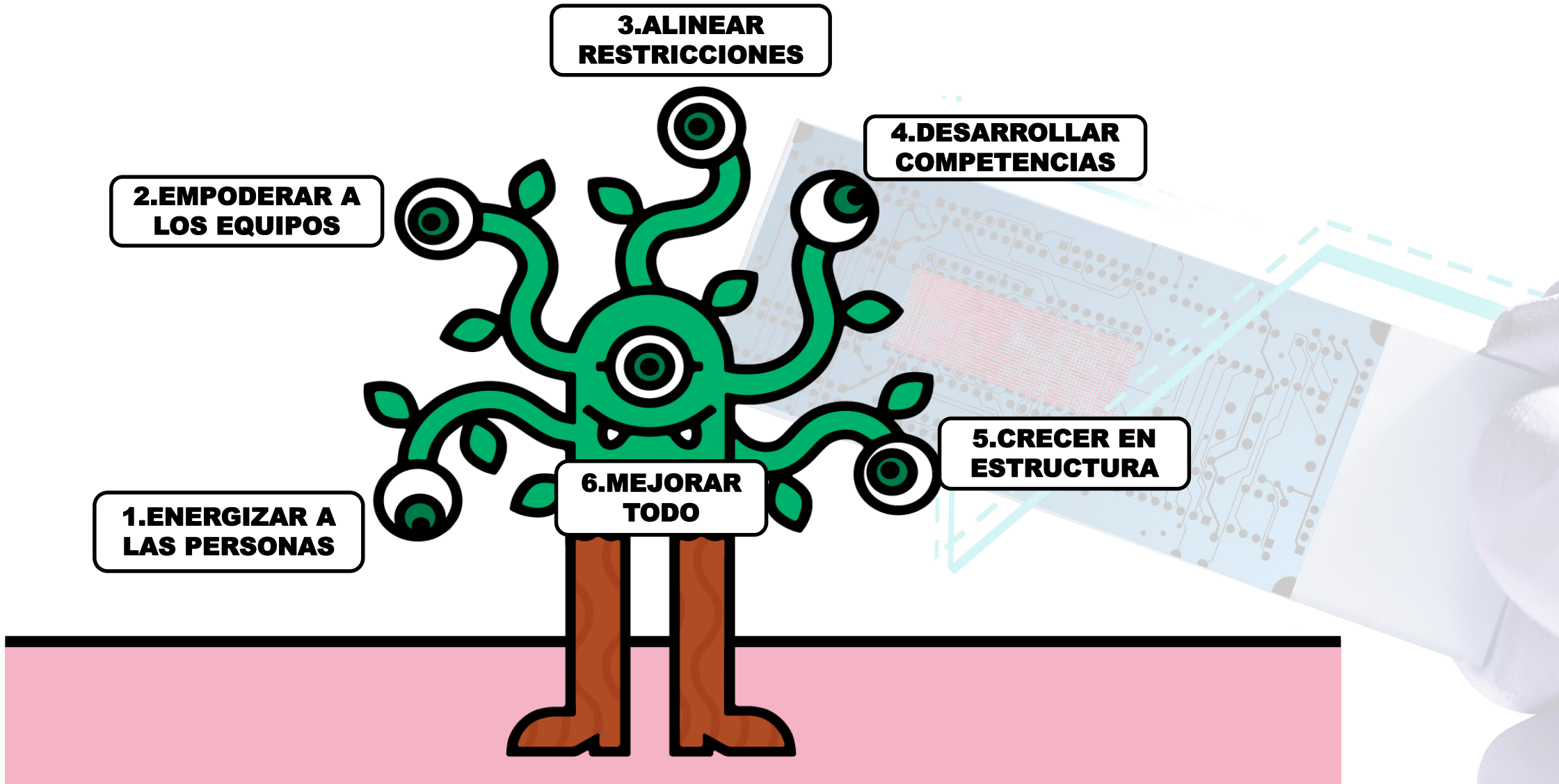
Management 3.0 = Empoderamiento Efectivo

“Hacer lo correcto de manera correcta, implicando a todos en la mejora del sistema y fomentando el compromiso de los empleados.”

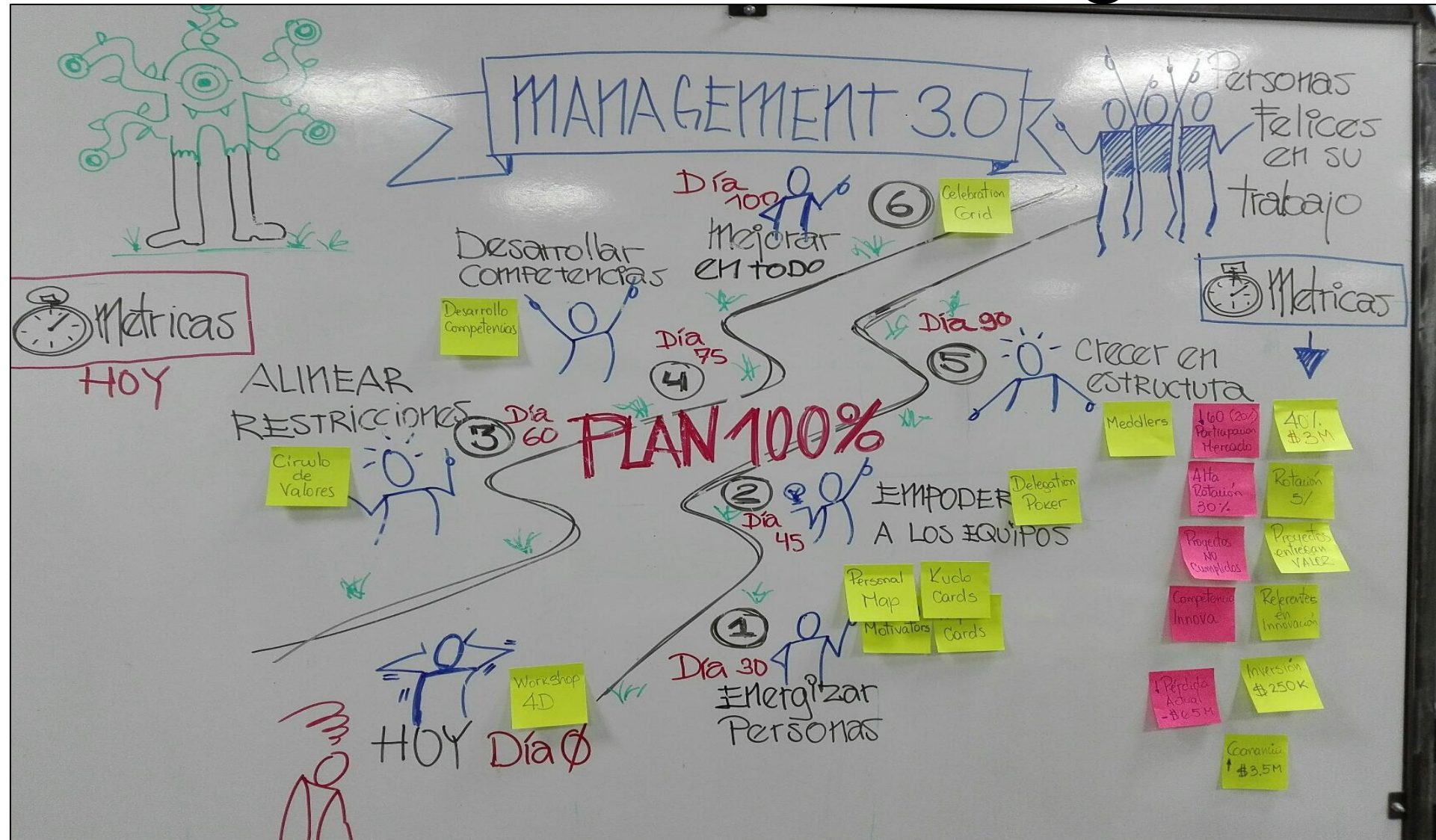


- Movimiento de **innovación**, liderazgo y gestión.
- **Gestionar los sistemas y no a las personas.**
- Trabajar juntos para lograr los objetivos de la organización, **manteniendo la felicidad** de las personas como una prioridad.
- Es una forma de pensar, combinada con una **colección de juegos, herramientas y prácticas en constante cambio** para ayudar a cualquier trabajador a administrar la organización.

Ejes de Management 3.0



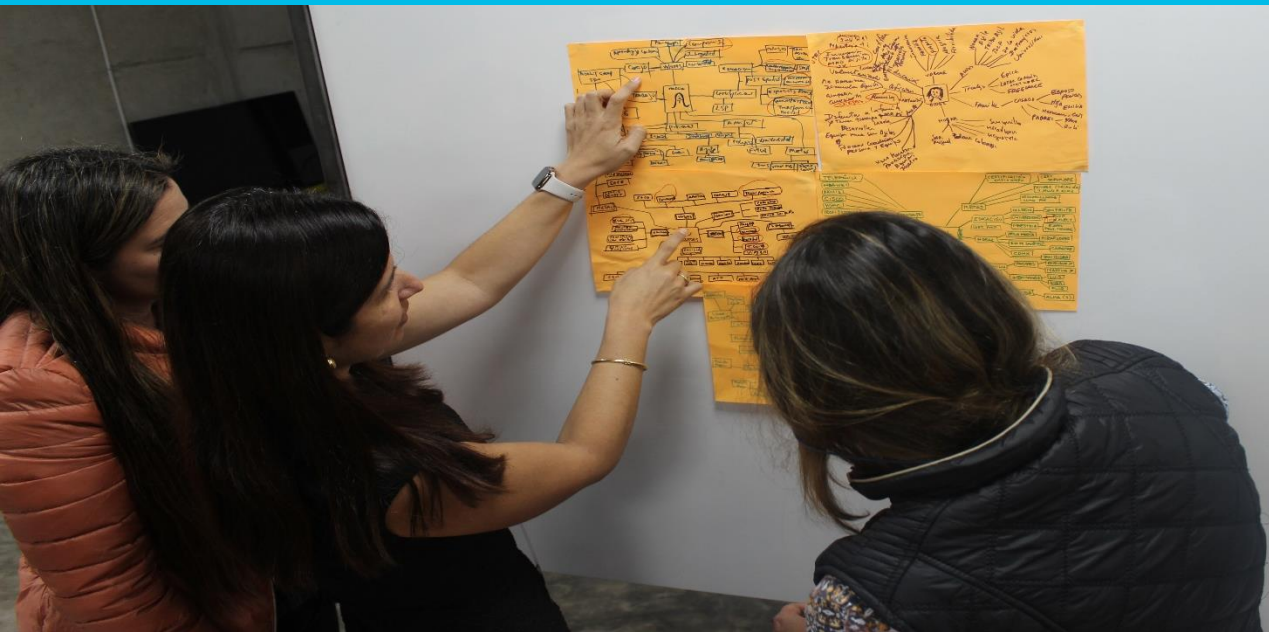
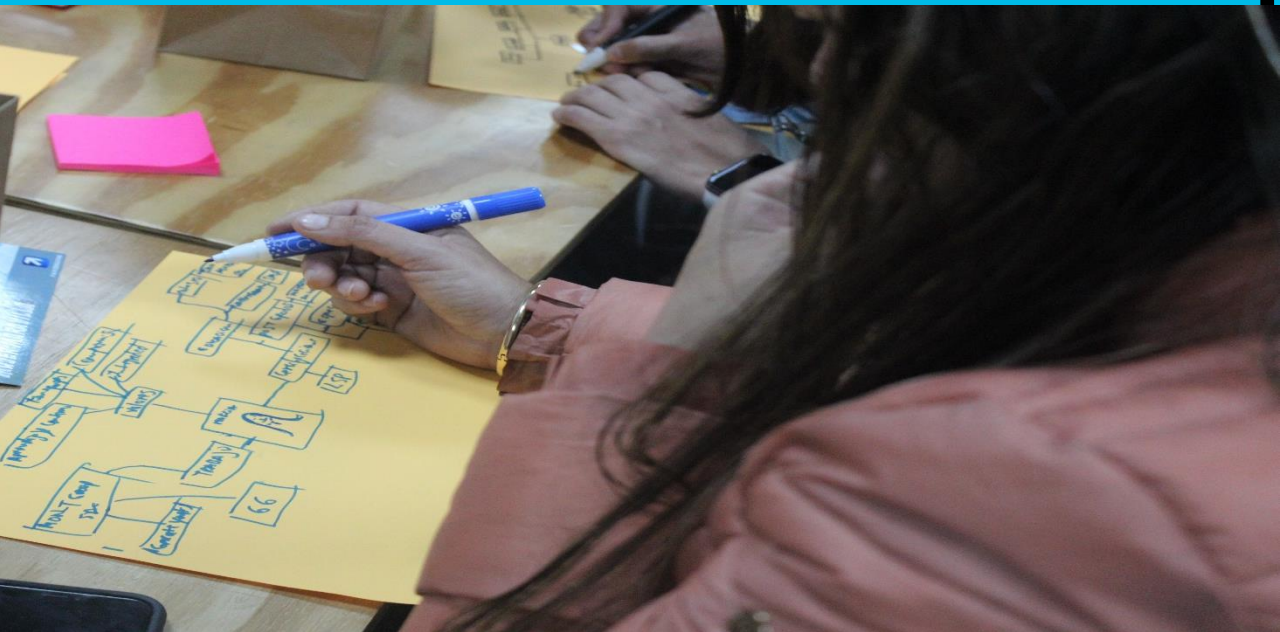
Aplicación Práctica de Management 3.0



Herramienta: Personal Maps



Herramienta: Personal Maps



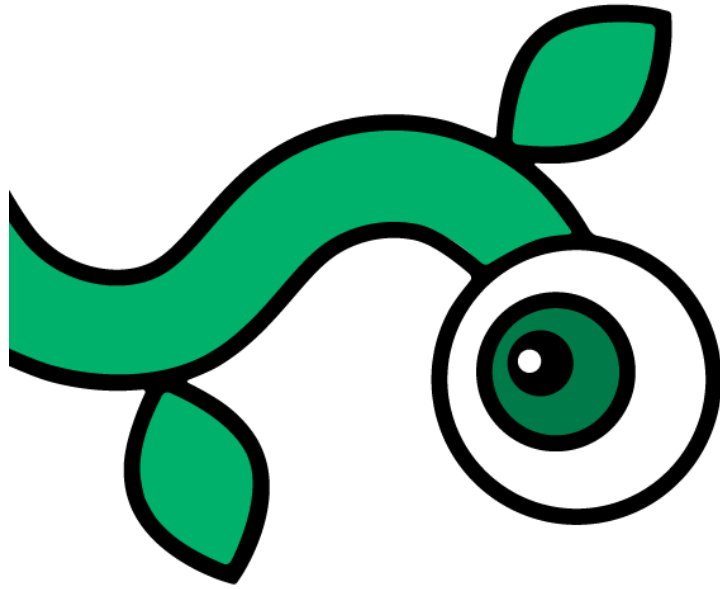
Personal Maps + StoryCubes



Personal Maps + TimeLine



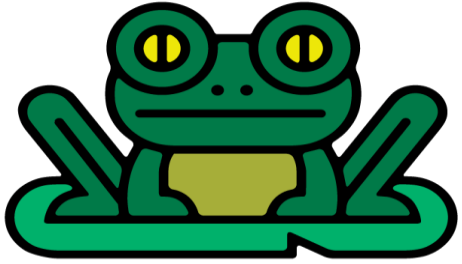
Energizar a las Personas



1

Energizar a las Personas: Las personas son la parte más importante de una organización y los managers deben hacer lo que sea necesario para mantener a las personas activas, creativas y motivadas.

Herramienta: Moving Motivators



El modelo CHAMPFROGS (Curiosity, Honor, Acceptance, Mastery, Power, Freedom, Relatedness, Order, Goal, Status) se ocupa específicamente de la motivación en el contexto de la vida laboral. Consiste en diez motivadores que son intrínsecos, extrínsecos o un poco de ambos.

ACEPTACIÓN

CURIOSIDAD

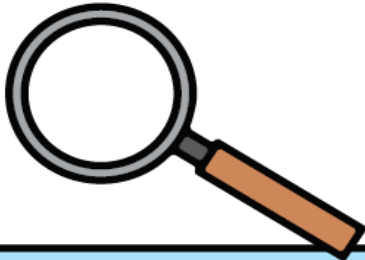
META

ESTATUS

LIBERTAD



Las personas a mi alrededor aprueban lo que hago y quién soy



Tengo muchas cosas para investigar y sobre las cuales pensar



Mi propósito en la vida se refleja en el trabajo que hago



Mi posición es buena y reconocida por la gente que trabaja conmigo



Soy independiente de otros con mi propio trabajo y responsabilidades

HONRA

ORDEN

MAESTRÍA

PODER

RELACIONES



Me siento orgulloso de que mis valores personales se reflejen en cómo trabajo



Hay suficientes reglas y políticas para un entorno estable



Mi trabajo desafía mis competencias pero aún está dentro de mis capacidades



Hay suficiente espacio para que yo influya lo que ocurre a mi alrededor



Tengo buenas relaciones sociales con la gente de mi trabajo

Herramienta: Moving Motivators



Herramienta: Moving Motivators

**MOTIVADORES
PERSONALES
DE LOS
MIEMBROS DE
EQUIPO**

**MOTIVADORES
DE EQUIPO**

MOVING MOTIVATORS BOARD



Miembros del Equipo:	ACEPTACIÓN	CURIOSIDAD	META	ESTATUS	LIBERTAD	HONRA	ORDEN	MAESTRIA	PODER	RELACIONES
LORENA	6	5	8	9	2	10	7	3	1	4
JENIFFER	9	1	7	2	10	6	4	3	5	8
ANA	6	7	10	3	4	5	8	2	9	1
CINDY	6	3	7	2	8	10	9	1	5	4
HUGA	3	9	7	4	6	8	10	5	2	4
PROM.	6	5	7.8	3.4	6	7.8	7.6	2.8	4.4	4.2
EQUIPO	6	5	9	2	7	10	8	1	4	3

¿Cómo promover la gratitud y compartir mejor los buenos comportamientos?

HERRAMIENTA: KUDO CARDS

¡EXCELENTE CHAMBA!	¡LO HICISTE BRAVAZO!	¡TU SI AH! ¡OTRO LEVEL!	¡QUÉ TAL CAP@!
	 		
¡BIEN CAUSA!	¡BIEN JUGADO!	¡CHAPA TU CHELA!	¡POR QUE YO CREO EN TÍ!
	 		
¡NI LOS AVENGERS LO HACE MEJOR QUE USTEDES! ¡SON LO MÁXIMO!	¡EXCELENTE TRABAJO!	¡GRACIAS!	¡MUY FELIZ!
	 		
¡BIEN JUGADO!	¡HOY SE CELEBRA A LO GRANDE!	¡MUCHAS GRACIAS!	¡BIEN HECHO!
	 		

¡ABSOLUTAMENTE FANTÁSTICO!

PARA HUGUETTE:

MUCHAS GRACIAS POR TU COMPROMISO, ESFUERZO, DEDICACIÓN Y PERSEVERANCIA PARA HACER DE NUESTRA ÁREA DE RRHH LA MEJOR Y POR BUSCAR TENER UN GRAN CLIMA LABORAL QUE NOS HAGA TRABAJAR FELICES.

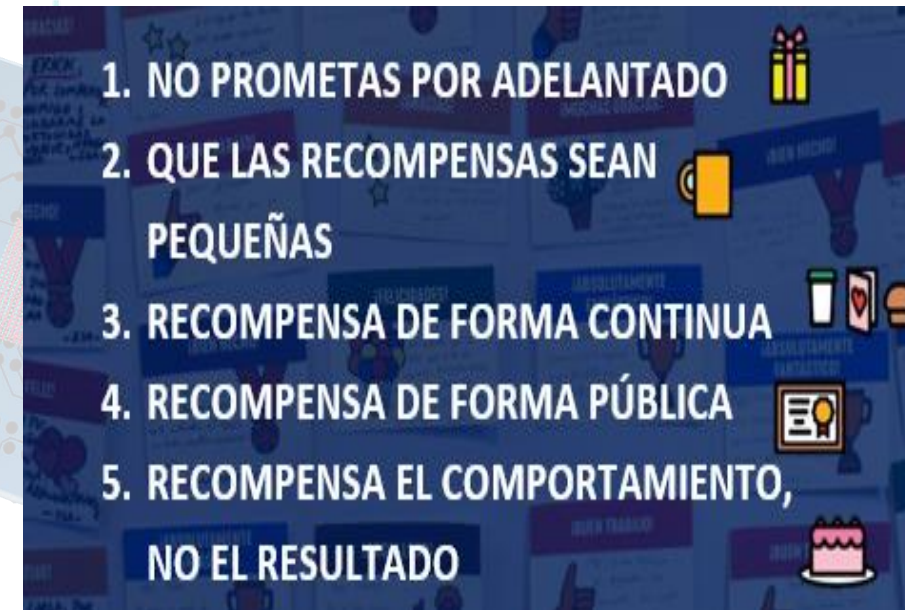
A SEGUIR ASÍ Y CON MÁS FUERZA.



¿Cómo promover la gratitud y compartir mejor los buenos comportamientos?

PRÁCTICAS DEL USO DE KUDO CARDS



- 
- The background is a dark blue collage of various motivational posters and icons. Visible text on the posters includes "¡FELICITACIÓN!", "¡BENÍGNO!", "¡MUCHO TRABAJO!", "¡ABSOLUTAMENTE IMPASIBLE!", "¡ABSOLUTAMENTE SANSÓN!", "¡BENÍGNO!", "¡MUCHO TRABAJO!", "¡ABSOLUTAMENTE IMPASIBLE!", "¡ABSOLUTAMENTE SANSÓN!". Icons include a gift box, a yellow mug, a smartphone with a heart, a certificate, and a pink cake.
1. NO PROMETAS POR ADELANTADO
 2. QUE LAS RECOMPENSAS SEAN PEQUEÑAS
 3. RECOMPENSA DE FORMA CONTINUA
 4. RECOMPENSA DE FORMA PÚBLICA
 5. RECOMPENSA EL COMPORTAMIENTO, NO EL RESULTADO

¿Cómo promover la gratitud y compartir mejor los buenos comportamientos?

KUDO CARDS ONLINE: <http://kudobox.co/>

LOGIN WITH TWITTER

CREATE KUDO

Choose a card to begin with

GREAT JOB!



VERY HAPPY!



TOTALLY AWESOME!



THANK YOU!



MANY THANKS!



CONGRATULATIONS!



¿Cómo podemos nutrir la creatividad?

HERRAMIENTA: IMPROV CARDS



La improvisación fomenta la comunicación y la colaboración en equipo.



SENSIBILIZANDO LA POLITICA DE CALIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN

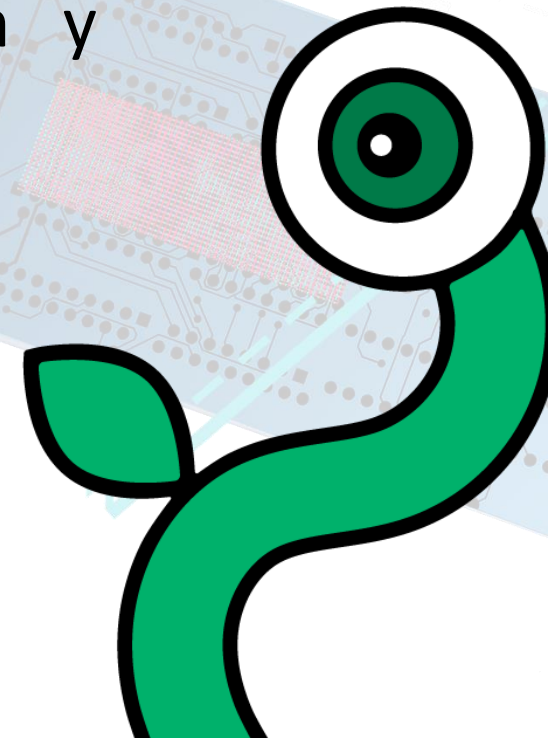
HERRAMIENTA: IMPROV CARDS



Empoderar a los Equipos

2

Empoderar a los Equipos: Los equipos pueden autoorganizarse, y esto requiere delegación, autorización y confianza por parte de la gerencia.



¿Quién delega a quién en tu empresa?

HERRAMIENTA: DELEGATION POKER

Los Siete Niveles de Delegación



¿Quién delega a quién en tu empresa?

HERRAMIENTA: DELEGATION POKER



¿Quién delega a quién en tu empresa?

HERRAMIENTA: DELEGATION POKER

DELEGATION BOARD



Proyecto: IMPLEMENTACIÓN SOFTWARE DE GESTIÓN DE VIÁTICOS

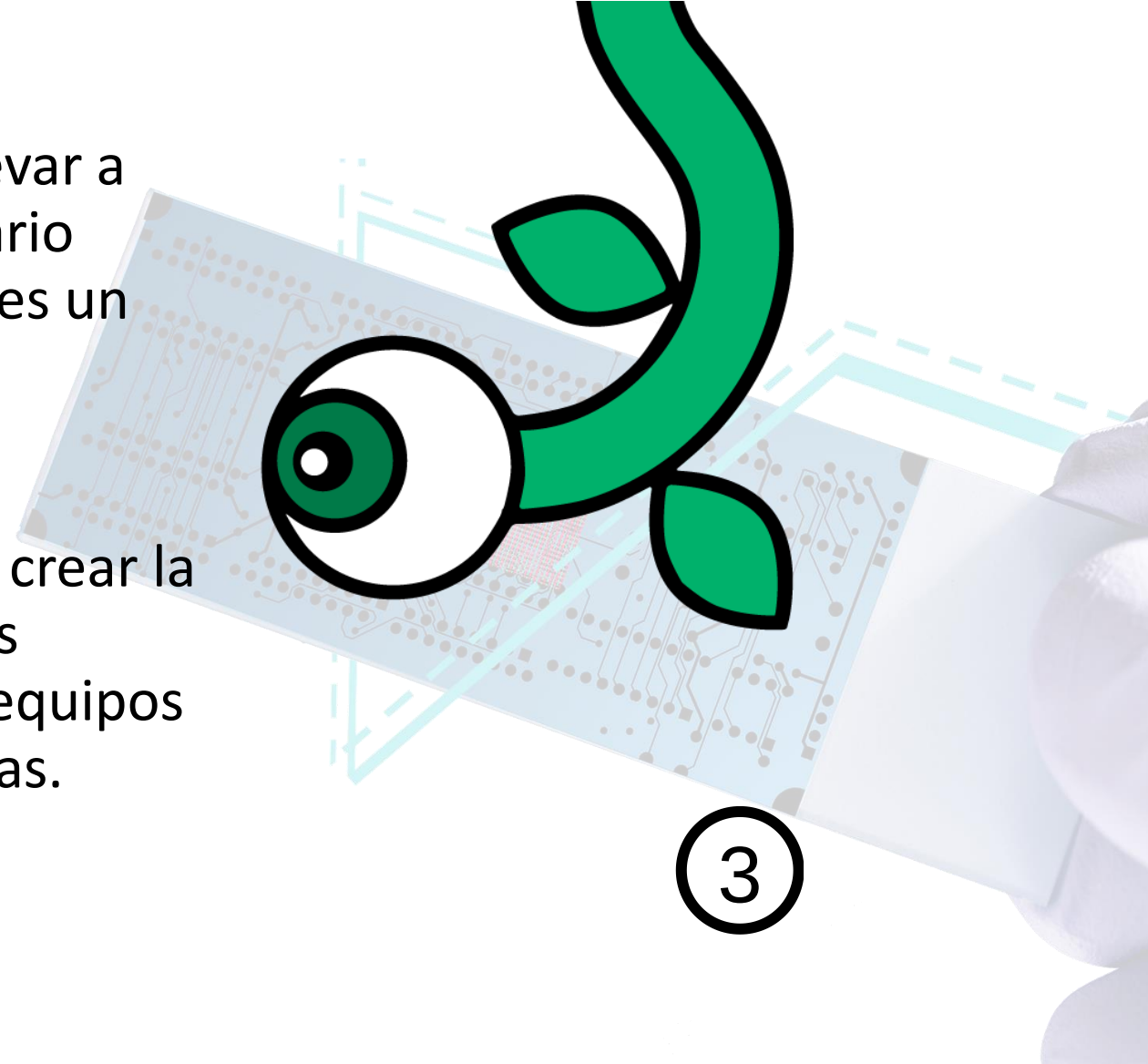
Aspectos a Decidir:	1 Decir Yo se lo diré	2 Vender Yo intentaré venderse	3 Consultar Yo lo consultaré y luego decidiré	4 Acordar Lo acordamos juntos	5 Aconsejar Yo les aconsejaré para ellos decidan	6 Preguntar Yo preguntaré después de que ellos decidan	7 Delegar Yo delegaré completamente
DETERMINAR OBJETIVO DEL PROYECTO	PROJECT MANAGER						
APROBAR PRESUPUESTO			PROJECT MANAGER				
DEFINIR ALCANCE				PM EQUIPO			
DEFINIR ROLES Y FUNCIONES					EQUIPO		
APROBAR ENTREGABLES						EQUIPO	
DEFINIR ACT. CU MA LABORAL				PM EQUIPO			

Alinear Restricciones

Alinear Restricciones:

La autoorganización puede llevar a nada, y es por lo tanto necesario proteger a las personas y darles un propósito claro e inspirador y objetivos definidos.

La función del Manager no es crear la cantidad correcta de reglas, es asegurarse que las personas/equipos puedan crear sus propias reglas.



3

HERRAMIENTA: MAPA DE VALORES



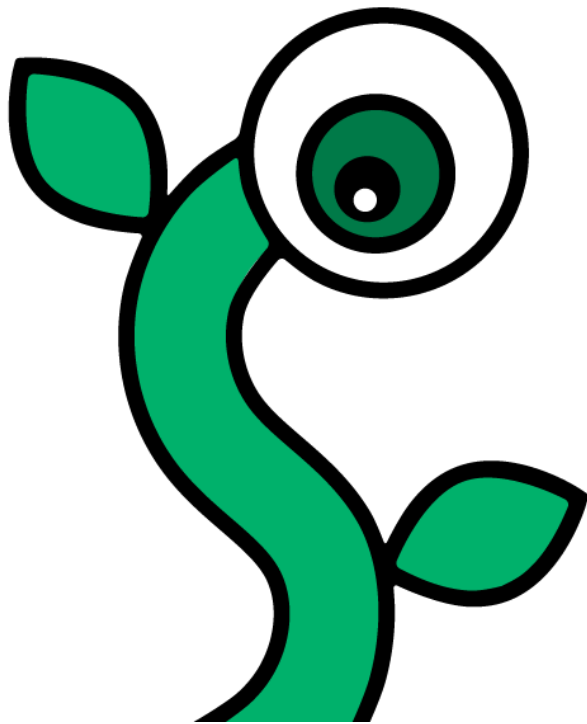
HERRAMIENTA: MAPA DE VALORES

MAPA DE VALORES PERSONALES Y DE EQUIPO

Identidad del Equipo:

THUNDERBOTS





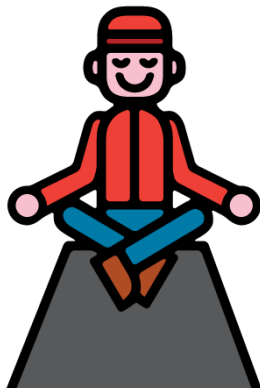
Desarrollar Competencias:

Los equipos no pueden lograr sus objetivos si los miembros no están suficientemente capacitados, y los managers por tanto deben contribuir al desarrollo de la competencia.

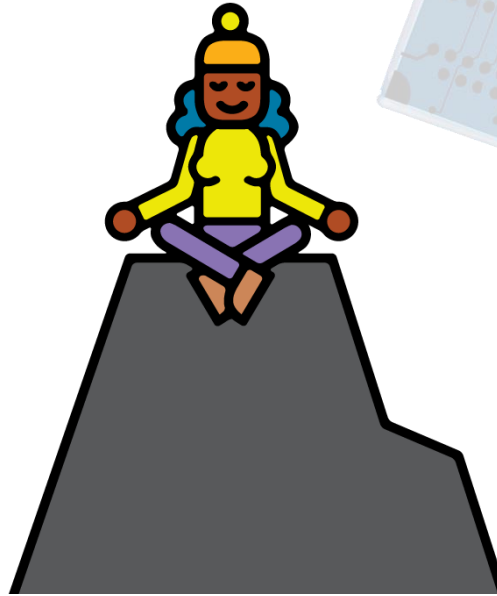
Desarrollar Competencias

¿Qué niveles de competencia son requerido?

¿Qué es esto?
Aprendiz



Puedo Hacerlo
Navegante



Puedo Enseñarlo

Maestro



MATRIZ DE COMPETENCIAS DE EQUIPO



Identidad del Equipo: *HunderBots*



Nivel de Competencias Requerido:



↑
Competencias
↓

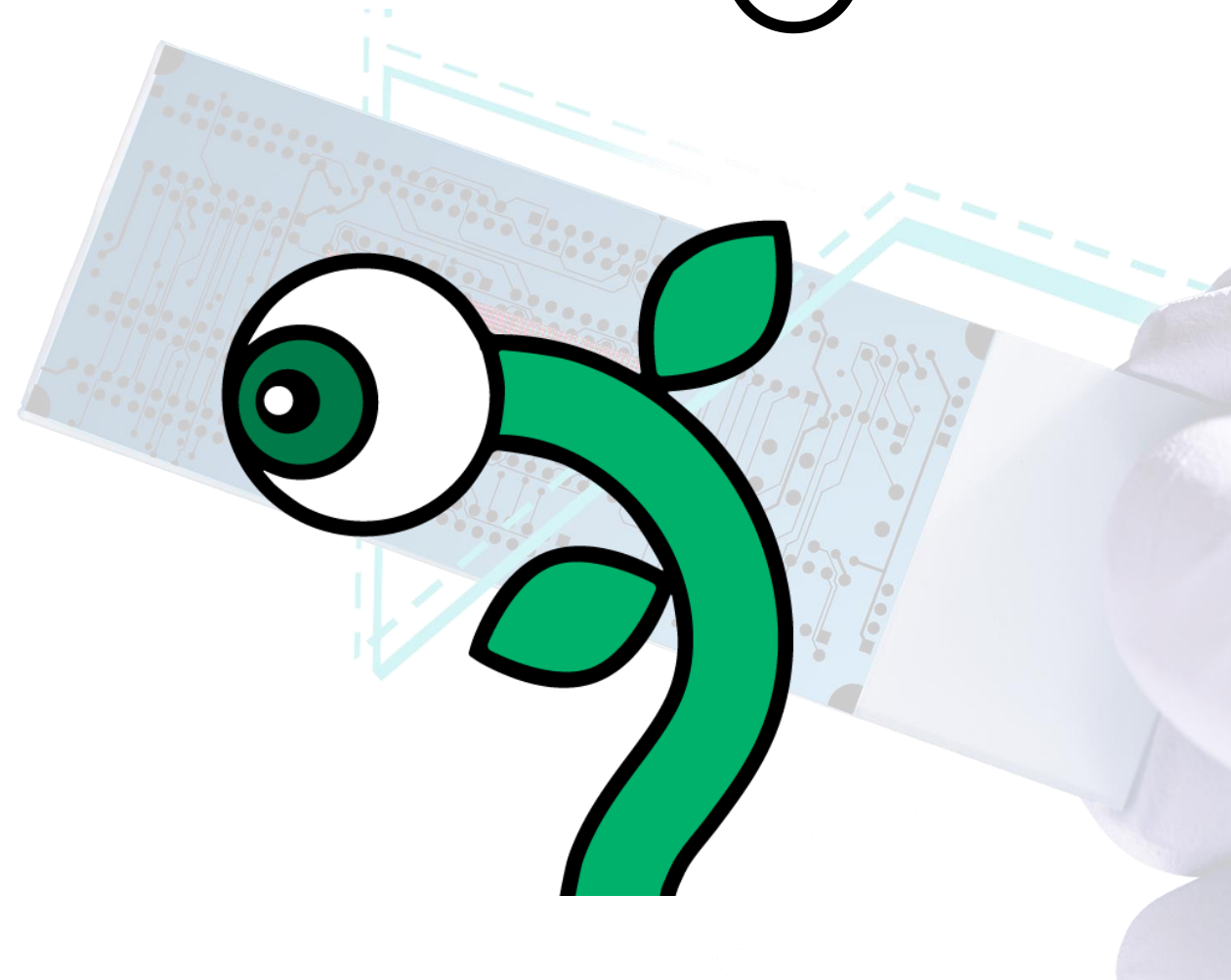
- Habilidades Técnicas y/o Tecnológicas
- Conocimientos en procesos y/o metodologías
- Habilidades Blandas

COMPETENCIAS	MIEMBROS DEL EQUIPO	Niveles de Competencias Requerido:	LUISA	MARI	CARLOS	LUIS	FER	ACCIONES PARA LAS BRECHAS
IA / ML python / R		1 1	●	●	●	●	● ✓	Tercerizamos al maestro
MARCO SCRUM		2	●	●	● ✓	●	● ✓	
DEVELOPER WEB RESPONSIVE Angular		2	● ✓	●	●	● ✓	●	
INFRA. TI Server - BD on premise		1 2	●	●	● ✓	● ✓	●	
UX - UI		2	●	● ✓	● ✓	●	●	Capacitación a Carlos
QA - testing		2	●	●	●	●	●	Tercerizamos SA
Content Manager		1	●	● ✓	●	●	●	
NEGOCIACIÓN		1	●	● ✓	●	●	●	
LIDERAZGO		2 1	●	●	●	●	●	

Crecer en Estructura

5

Crecer en Estructura:
Es importante que la organización crezca con estructuras que mejoren la comunicación.



Crecer en Estructura

HERRAMIENTA: MEDDLERS

Meddlers

1. Las tarjetas hexagonales representan equipos o áreas. 
2. Los sombreros representan roles.

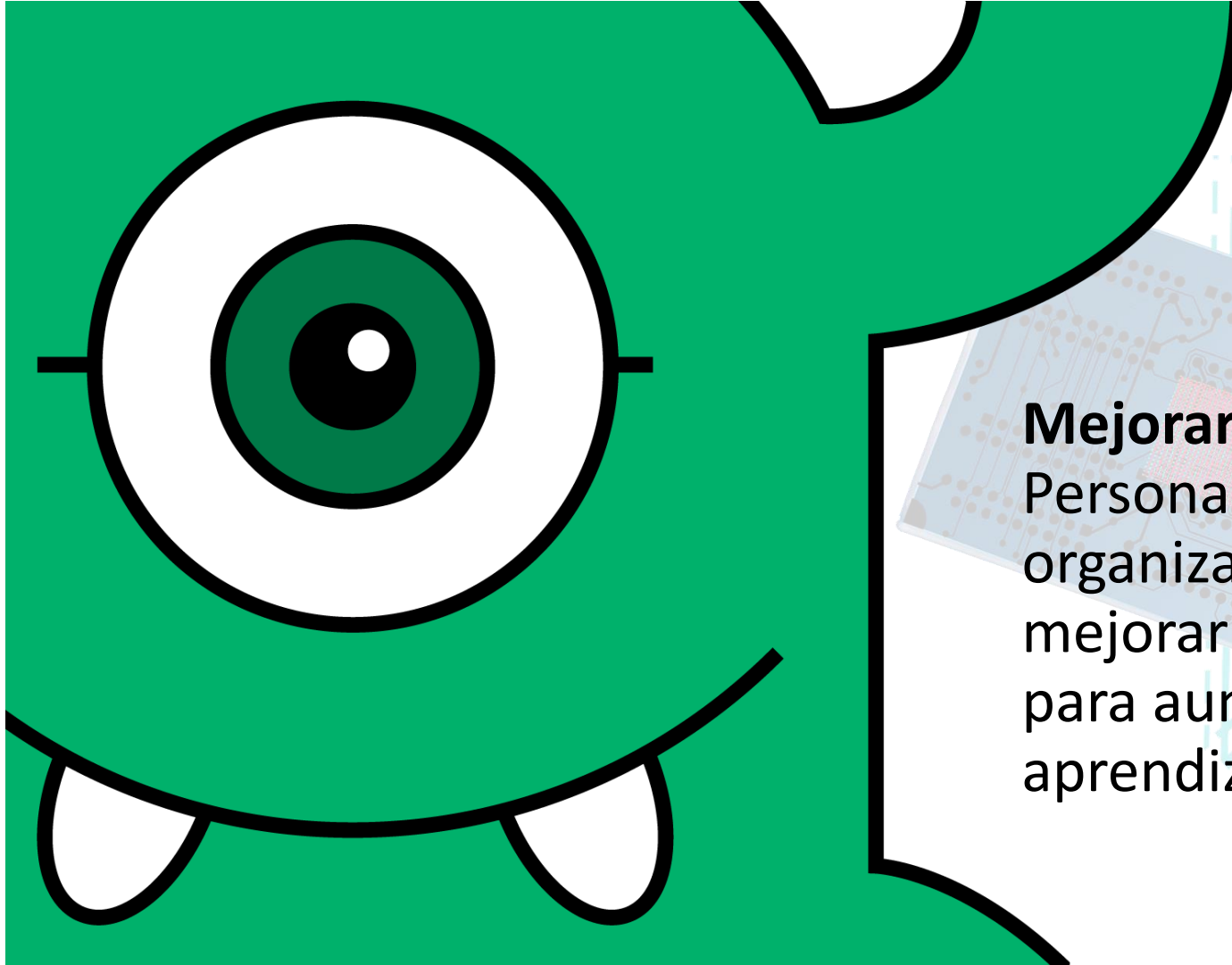


3. Las caras representan personas. Pueden ser miembros del equipo u otras personas que afectan a la organización, tanto interna como externamente.





6



Mejorar Todo:
Personas, equipos y organizaciones deben mejorar continuamente para aumentar su aprendizaje.

Aprendiendo de fallas/experimentos/buenas prácticas

HERRAMIENTA: CELEBRATION GRID



¿Qué comportamientos fueron un éxito? (errores, experimentos, prácticas)

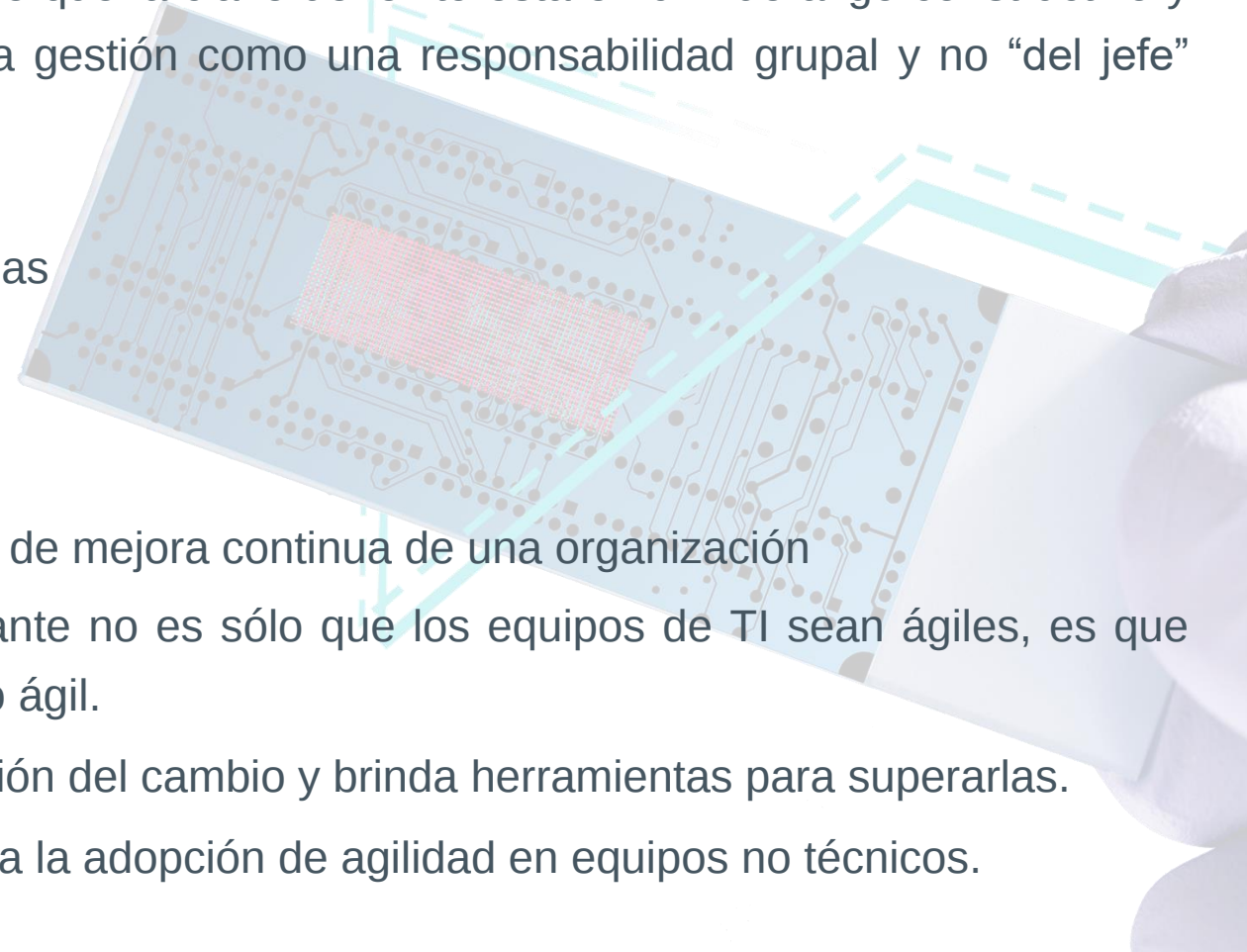
¿Qué comportamientos fueron un fracaso? (errores, experimentos, prácticas)

¿Qué experimentos podríamos intentar la próxima vez?

HERRAMIENTA: CELEBRATION GRID

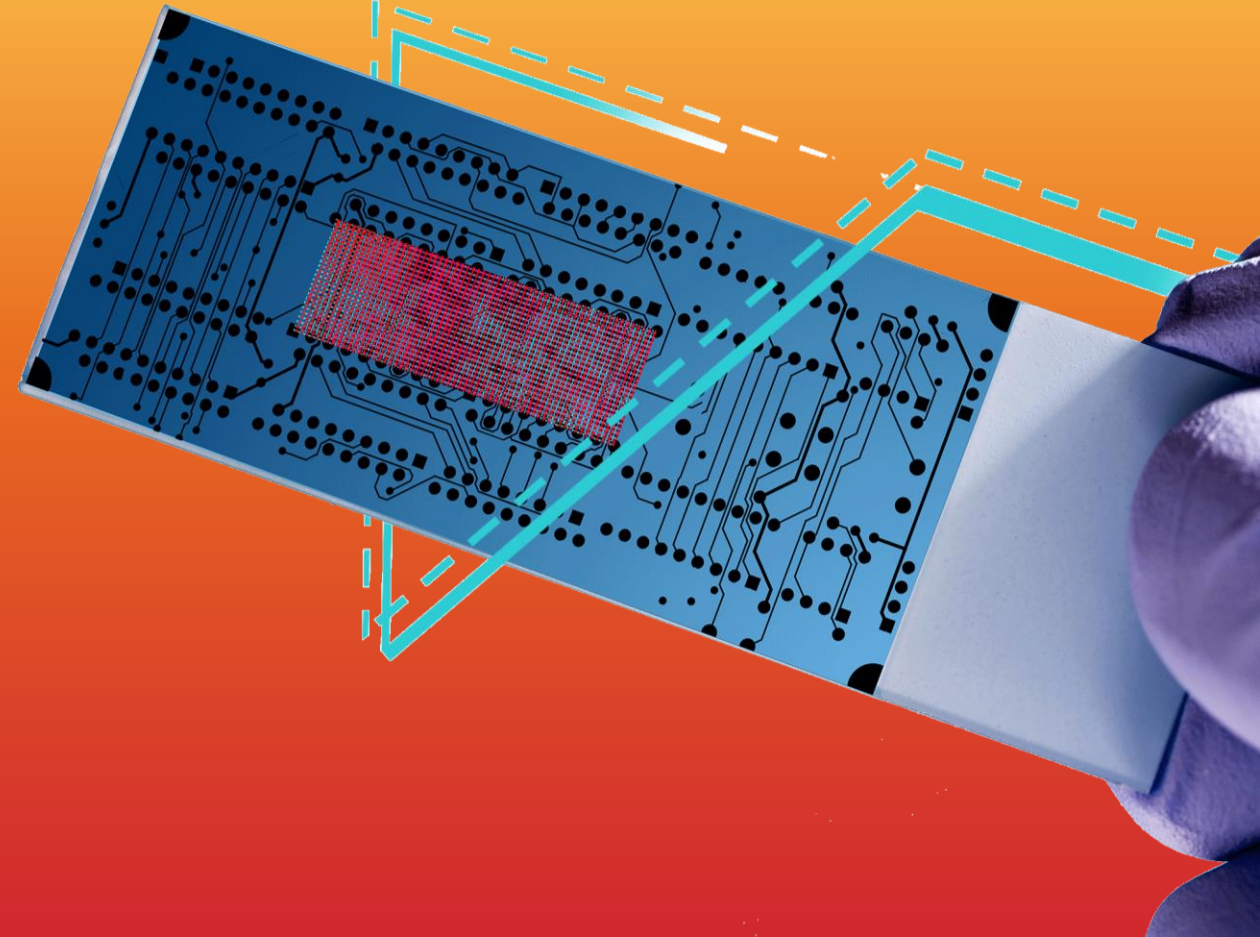
Conclusiones

- El primer paso de la transformación digital en una organización es su transformación cultural.
- Para poder hacer frente a las nuevas demandas del mercado las organizaciones tienen que transformar su manera de hacer gestión. Management 3.0 propone que la clave del éxito está en un liderazgo constructivo y un coaching creativo e innovador, que entiende la gestión como una responsabilidad grupal y no “del jefe” (agile Management), donde se busca:
 - Motivar a las personas y los equipos
 - Empoderar y generar confianza en las personas
 - Crear equipos de alto rendimiento
 - Promover entornos creativos
 - Mejorar la comunicación entre las personas
 - Actuar como agente de cambio en el proceso de mejora continua de una organización
- Management 3.0 ayuda a entender que lo importante no es sólo que los equipos de TI sean ágiles, es que toda la organización debe tener un comportamiento ágil.
- Management 3.0 clarifica las dificultades de la gestión del cambio y brinda herramientas para superarlas.
- Management 3.0 brinda herramientas prácticas para la adopción de agilidad en equipos no técnicos.



"NUNCA TE
RINDAS. HOY ES
DIFÍCIL, MAÑANA
SERÁ PEOR, PERO
PASADO MAÑANA
SALDRÁ EL SOL".





Muchas gracias!

Erick Masgo Dávila

Email: emasgo@gmail.com

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/erick-masgo-davila/>