

Módulo 5
Mentalidad TOP

LIDERAZGO TOP

GNC
VIVE MEJOR



Universidad
Tecmilenio

Agenda

Bloque 1	
Actividad	Duración
Bienvenida por figura directiva de GNC.	10 min.
Bienvenida y presentación.	5 min.
Actividad de inicio.	10 min.
Tema 1: Aprendizaje continuo. -Mi entorno personal de aprendizaje (EPA). -El proceso de aprendizaje y desaprendizaje.	45 min.
Dinámica 1.	45 min.
Receso.	15 min.

Bloque 2	
Actividad	Duración
Recapitulación del bloque 1.	10 min.
Bienvenida y presentación.	5 min.
Tema 2: El CHIP Agile. - Aprendizaje ágil. - Metodologías ágiles. - Adaptación continua.	45 min.
Dinámica 2.	45 min.
Cierre.	20 min.



- **Super líderes**

Si tuvieras la posibilidad de ser un superhéroe y pudieras elegir un superpoder, ¿cuál elegirías y por qué?

Escoge un compañero del grupo, preséntate e intercambia respuestas. Al final, presenta a tu compañero al resto del grupo y explica su superpoder y la razón de su elección.

Temario



Tema 1
Aprendizaje continuo



Tema 2
CHIP Agile

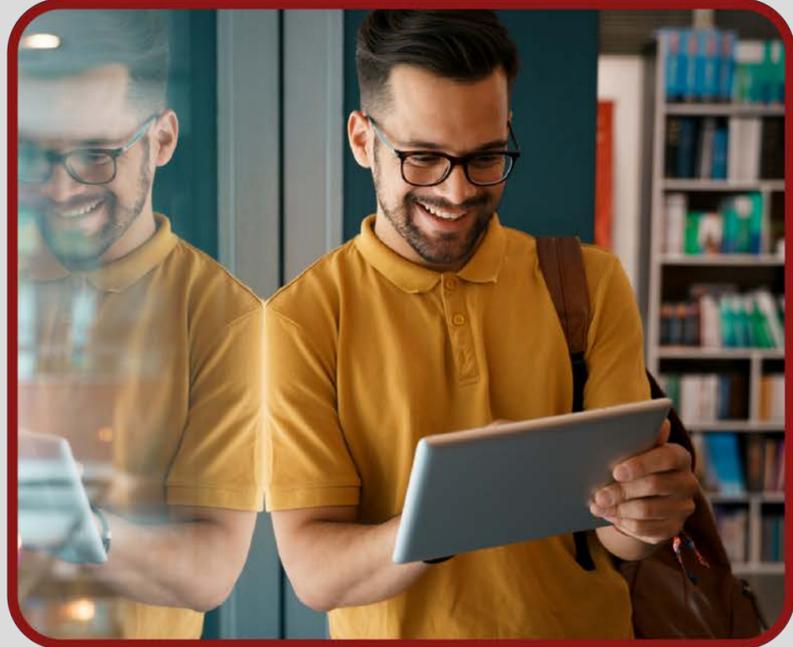
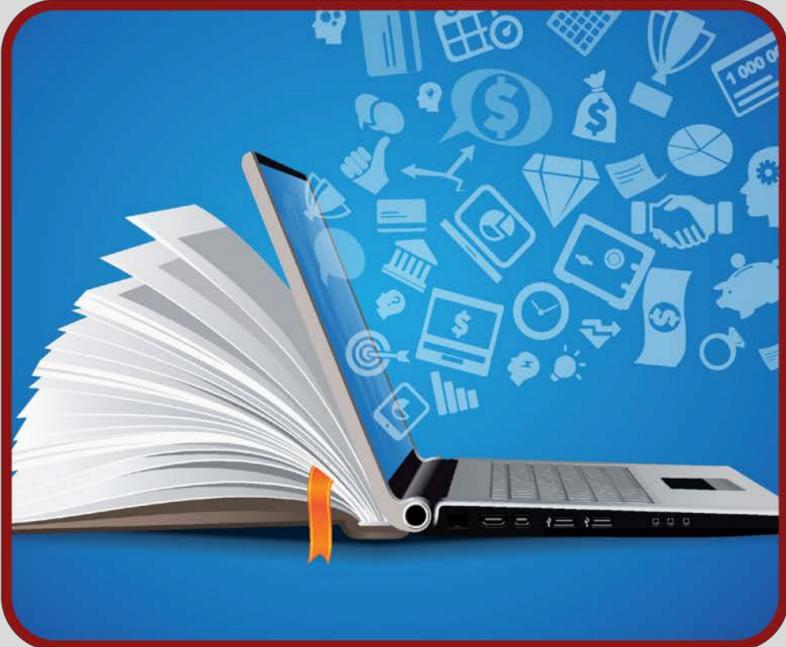


Tema 1

Aprendizaje continuo



Tecnología



Aprendizaje

Entorno personal de aprendizaje



Fuentes de información

- Lugares para extraer información.
- Bibliotecas digitales, videos, noticias, etc.



Herramientas de modificación

- Herramientas digitales para organizar y crear el contenido.
- *Blogs, presentaciones, podcasts, videos, etc.*



Red personal de aprendizaje

- Red de personas para compartir conocimientos.
- LinkedIn, Twitter, Facebook, etc.



El **líder** debe ser el **promotor** de los entornos personales de aprendizaje



- Incluir capacitación como parte de la estrategia de negocio.
- Incluir programas de ejercicios aplicados al entorno.
- Sesiones de aprendizaje plenario.
- Gestionar el conocimiento a través de un ecosistema digital.





Herramientas digitales de apoyo al entorno personal de aprendizaje:

- Aprendizaje móvil a través de dispositivos.
- Microaprendizaje (específico).
- Gamificación (pensamiento a través del juego).



Beneficios

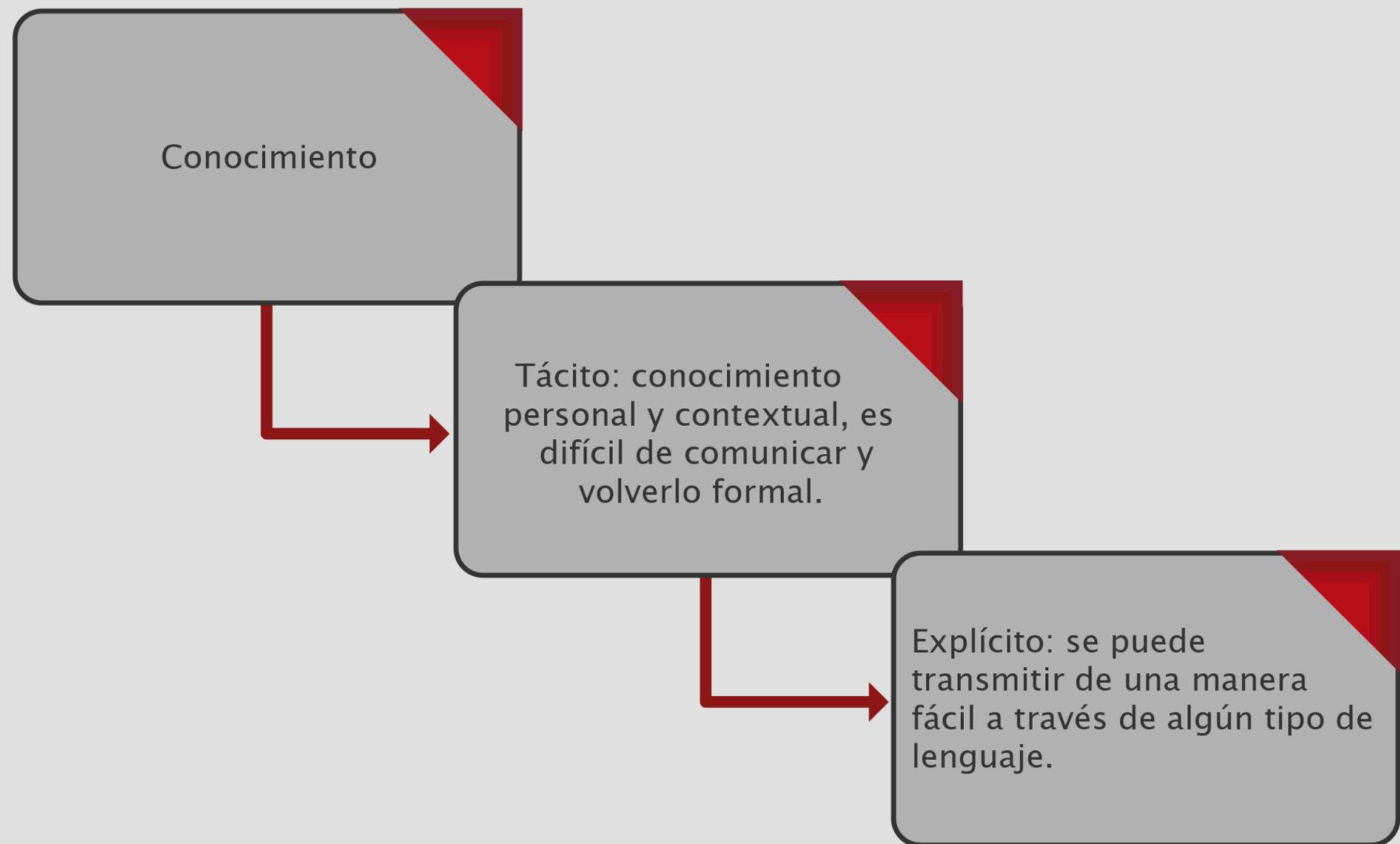
- Gestiona el conocimiento de una manera sencilla. Realiza mejoras.
- Ayuda a lograr los objetivos organizacionales.
- Mejora la productividad.
- Ayuda a la retención de talento.
- Fomenta la cultura de formación continua.
- Asegura la alineación de todos a los objetivos de la organización.



Conocimiento



**Modelo de
aprendizaje
organizacional**



Modelo de aprendizaje organizacional



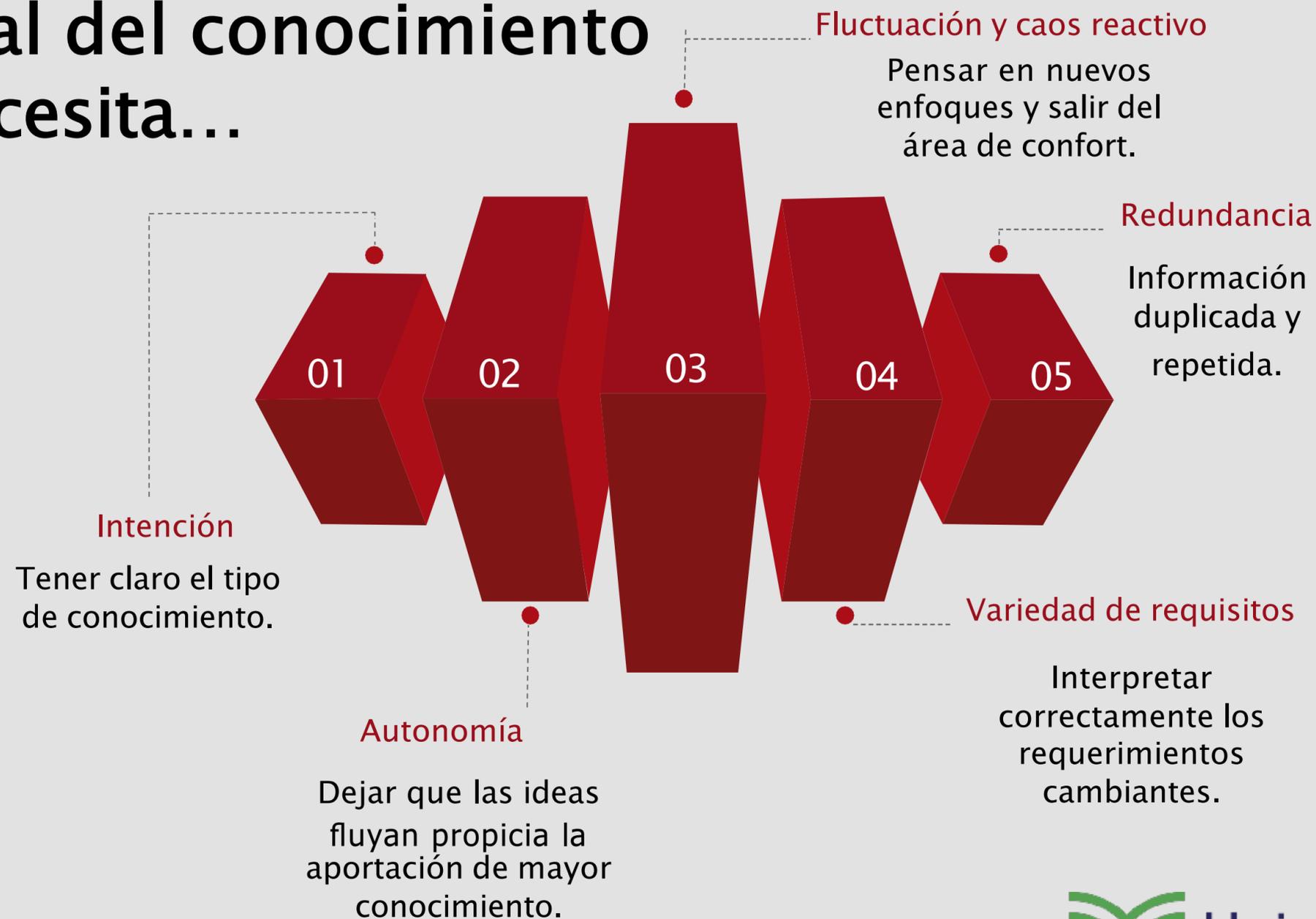


El espiral del conocimiento: el líder debe facilitar la creación, transferencia y almacenamiento del conocimiento.

Debe ser promotor de las condiciones de aprendizaje.



Para implementar el espiral del conocimiento se necesita...





Desaprendizaje

Es tener la mente abierta para dar el beneficio de la duda a cosas nuevas. Es suspender de la mente las formas habituales de hacer las cosas y así abrirse a nuevos horizontes.

Rupturas para el desaprendizaje



1

Ruptura o negación de verdades absolutas.

2

Ruptura o negación de miradas únicas y simplificadoras.

3

Ruptura o negación de racionalidad técnica como única forma de conocimiento.



Identificar lo que se debe desaprender.

Factores para propiciar una cultura de cambio hacia el aprendizaje.

Promover el cambio reflexivo a toda la organización.

Realizar un análisis plenario para identificar ideas de mejora para la estrategia de desaprendizaje.

Fomentar la formación de los colaboradores a través de plataformas tecnológicas.

Dinámica 1

Instrucciones:

1. De forma individual cada participante realizará una reflexión para identificar qué herramientas o acciones le han resultado efectivas para promover el aprendizaje continuo de forma personal y con su equipo de trabajo.
2. Reunirse en equipos de 5 personas.
3. Cada participante compartirá 2 prácticas de aprendizaje continuo de forma individual y 2 prácticas de aprendizaje continuo en equipo.
4. Con tu equipo realiza un análisis para identificar las mejores prácticas y elige las 3 más importantes de manera individual y en equipo, además compartirlo en plenaria.
5. Elige a un representante del equipo para exponer las buenas prácticas con todos los presentes de la sesión plenaria.

**Receso
15 minutos**

Recapitulación

Elementos para gestionar el entorno personal de aprendizaje

- Fuentes de información.
- Herramientas para modificar información.
- Redes personales de aprendizaje.

Herramientas de interacción para gestionar el conocimiento

- Gamificación.
- Aprendizaje móvil.
- Microaprendizaje.

Herramientas de interacción para gestionar el conocimiento

- Conocimiento tácito y explícito.
- Teoría para la creación del conocimiento organizacional.
- Condiciones de la espiral del conocimiento.
- Desaprendizaje, rupturas y nuevo.



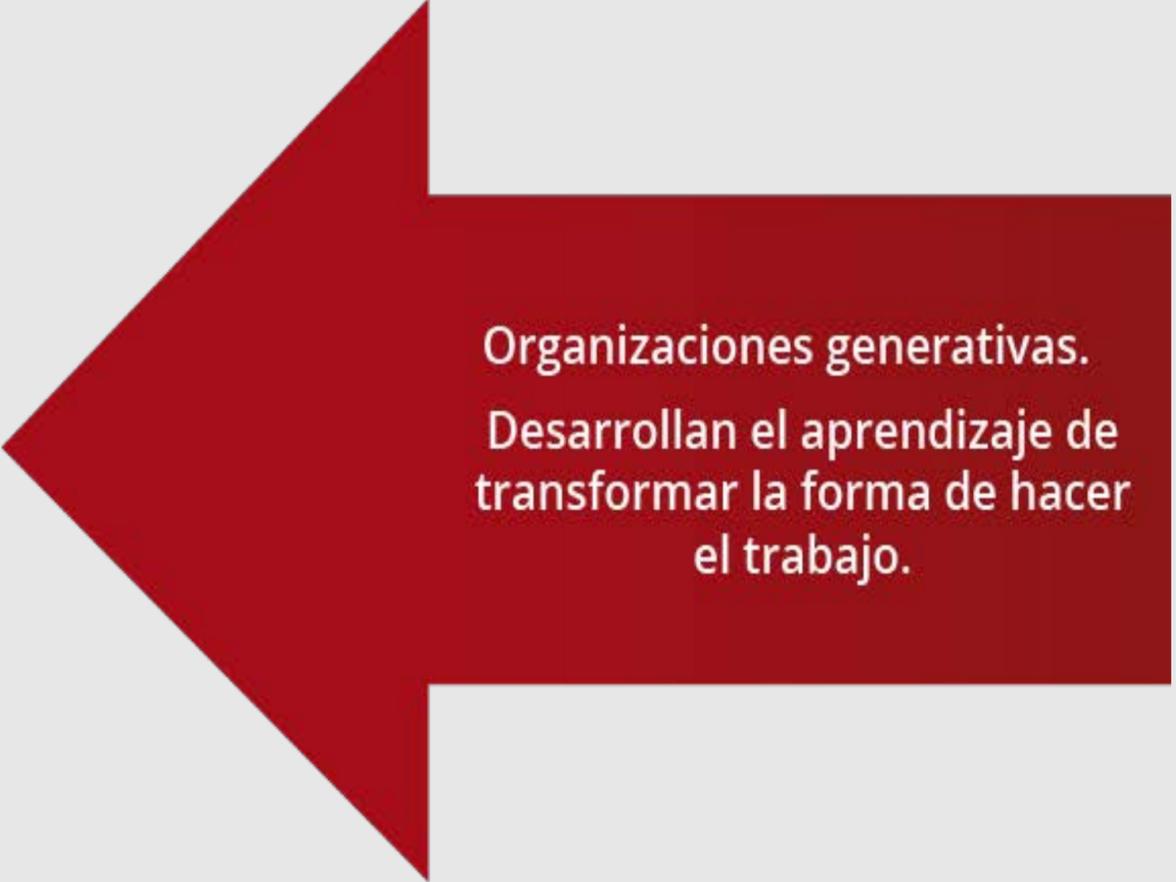
Tema 2

El CHIP Agile (trabajo en forma ágil)

Aprendizaje ágil



Organizaciones adaptativas.
Se centran en las mejoras incrementales.



Organizaciones generativas.
Desarrollan el aprendizaje de transformar la forma de hacer el trabajo.

Elementos para facilitar el aprendizaje generativo





- Apertura a la experiencia.
- Tolerancia a la frustración y ambigüedad.
- Actitud constructiva frente al error.
- Adecuación nivel de autoestima y confianza con uno mismo.
- Inclinación a correr riesgos.
- Confianza en la intuición.
- Motivación intrínseca.

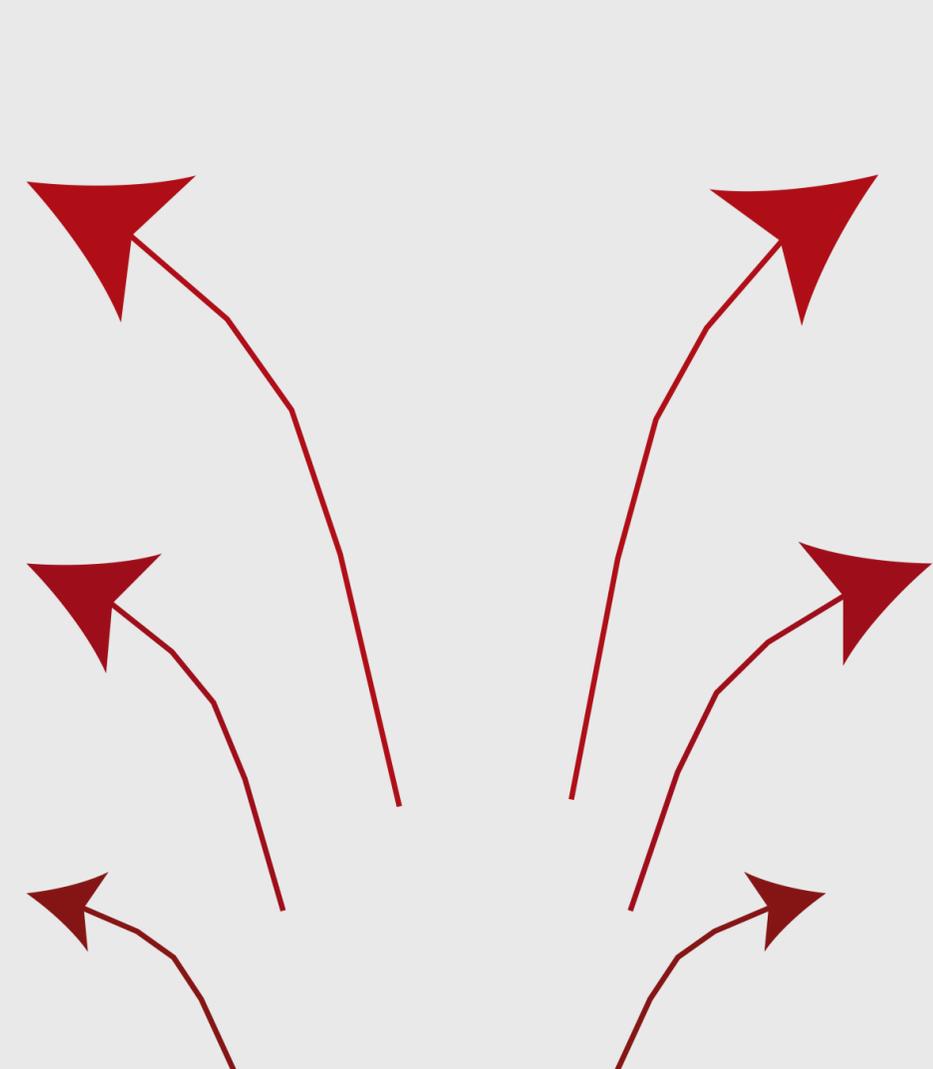


Trabajo ágil

Cambio de mandato:
jefe a equipos
autodirigidos.

Responder rápido
y de forma
sencilla.

Fomenta la
organización.



Delegar confianza a
los equipos.

Ser adaptables.

Scrum y
Lean.

Trabajo ágil

Scrum - marco de trabajo



Prestar atención
Inspección constante de los elementos de trabajo para verificar si se acercan al objetivo.

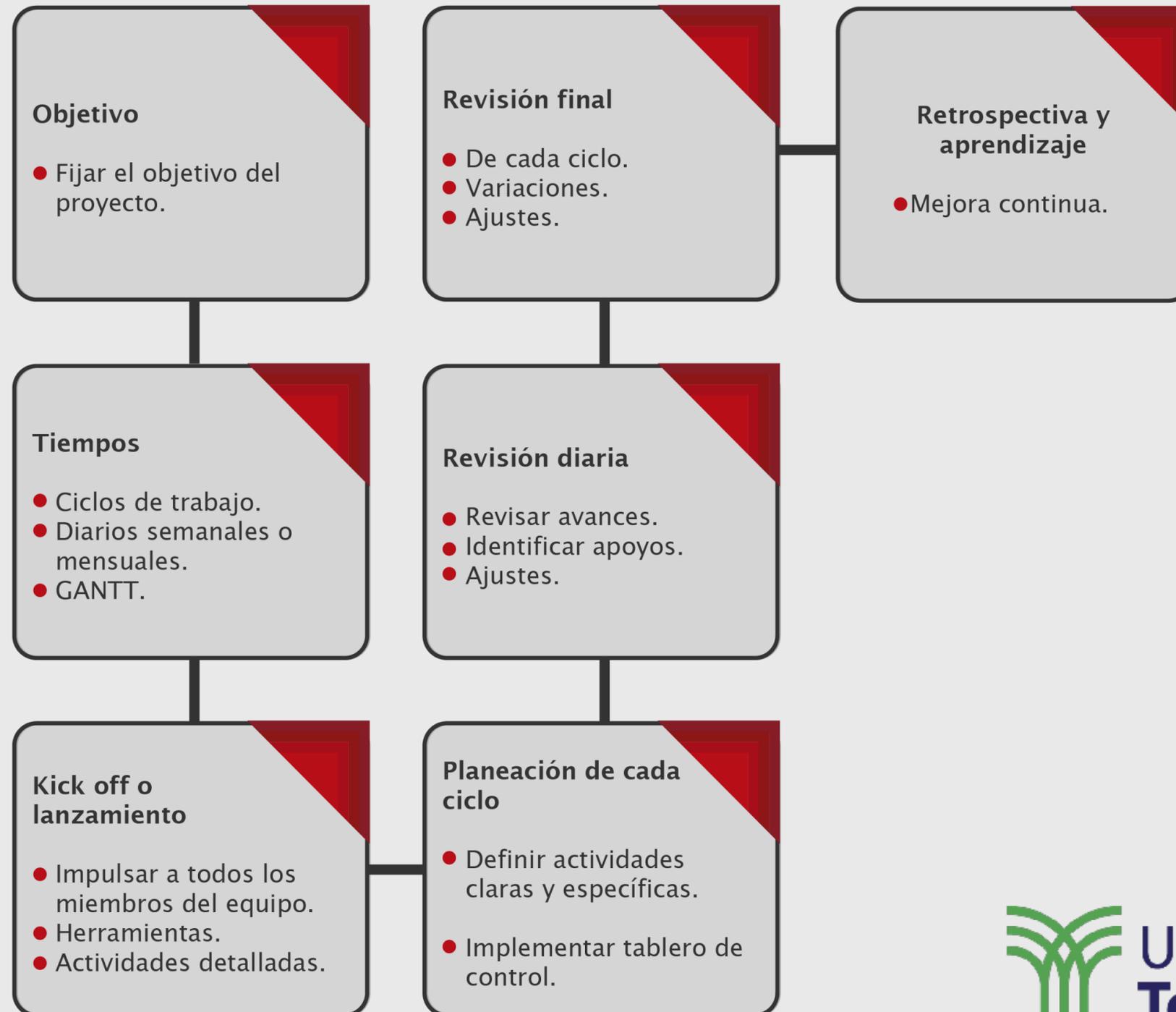


Identificar anomalías para realizar ajustes de adaptación al proceso.



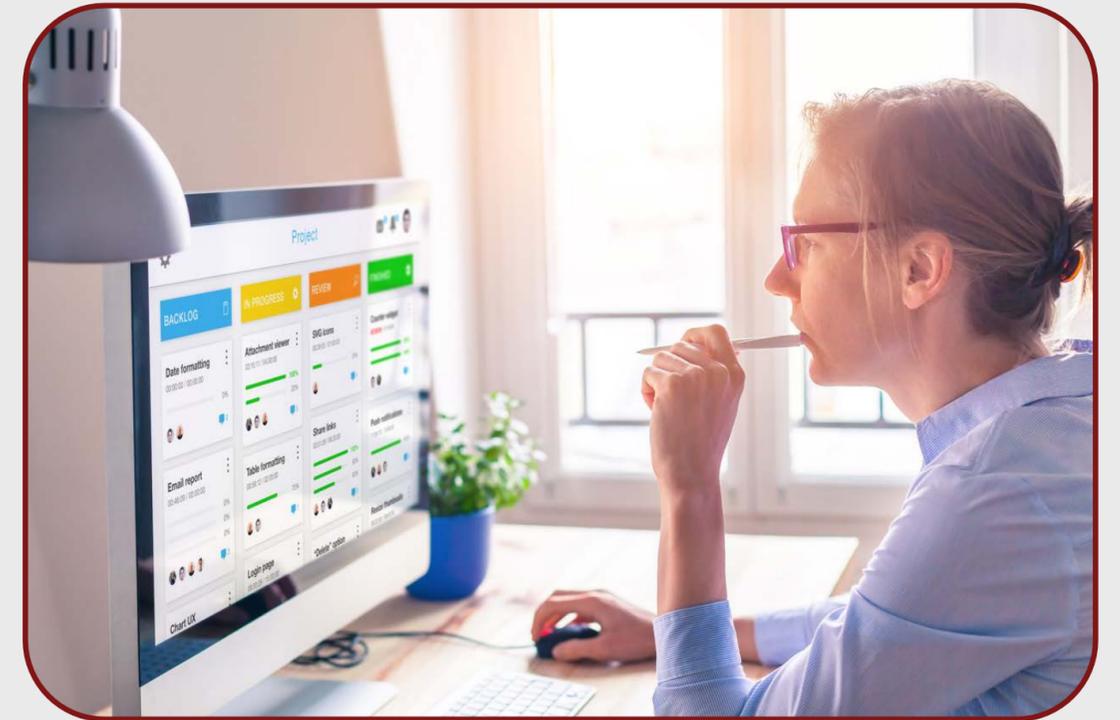
Transparencia tener visible el trabajo para todos los responsables y evitar la pérdida de tiempo.

Proceso de Scrum



Manufactura esbelta – beneficios

- Su origen se da en la manufactura esbelta (*lean manufacturing*). Busca eliminar desperdicios y mejorar la productividad.
- Reduce tiempos de entrega.
- Minimiza el uso de recursos.
- Ayuda a mejorar los procesos.
- Reduce los costos de producción.
- Disminuye tiempos de espera.



Los 5 principios de la manufactura esbelta



Adaptación continua

- Las tendencias del mercado actual son cambiantes. El consumidor tiene una demanda impredecible.
- La forma de trabajo debe adaptarse continuamente para satisfacer el mercado.
- Las metodologías ágiles, como Scrum, Lean, Kanban y SAFe son de apoyo para la adaptación continua.
- La adaptación al cambio es un indicador relevante para el cuerpo del liderazgo.
- Enfoque simple hacia el aprendizaje.

La adaptación al cambio se puede realizar a través de los siguientes elementos:



Instrucciones:

1. De manera individual analiza qué tipo de metodologías y/o prácticas ágiles requiere tu negocio para incrementar el servicio a clientes, ventas y rentabilidad del negocio.
2. Indica cuál de las herramientas que conoces podrían ser de utilidad para alcanzar los objetivos.
3. Recuerda que estamos buscando agilidad y sencillez en su implementación y ejecución.
4. Reúnete en equipos de 5 personas.
5. Compartan sus inquietudes de negocio entorno a estos temas.
6. Cada participante compartirá dos prácticas ágiles de negocio.
7. Deberán escoger las 3 mejores prácticas y/o metodologías ágiles para incrementar el servicio, ventas y rentabilidad del negocio.
8. Escojan a un representante del equipo para exponer las recomendaciones ante todos los presentes de la sesión plenaria.



T

TÚ

Liderándote a ti mismo

- Maneja efectivamente sus emociones.
- Aprende constantemente.



O

ORGANIZACIÓN

Liderando el negocio

- Impulsa el propósito y los resultados.
- Promueve la mejora continua.



P

PERSONAS

Liderando personas

- Inspira con el ejemplo.
- Desarrolla equipos expertos y felices.

**6 preguntas detonadoras
¿Cómo lo voy aplicar en el futuro?**



T

Modelo TOP

Tú - Liderándote a ti mismo

- Maneja efectivamente sus emociones.
- Aprende constantemente.

Competencias

- Autoconciencia.
- Empatía.
- Inteligencia emocional.
- Aprendizaje ágil.
- Energía y empuje.

¿Cuáles han sido los aspectos que has cambiado de forma positiva en tu liderazgo personal desde el inicio del programa TOP?

¿Cómo lo sabes y qué evidencia tienes al respecto?

¿Cuál ha sido el impacto de tus “nuevas y renovadas” competencias de autoconocimiento e inteligencia emocional en tu persona y equipo?

¿Cómo lo sabes y qué evidencia tienes al respecto?



0 Modelo TOP

Organización - Liderando la organización

- Impulsa el propósito y los resultados.
- Promueve la mejora continua.

Competencias

- Conocimiento del negocio.
- Planeación y organización.
- Enfoque a resultados.
- Mentalidad estratégica.
- Favorabilidad al cambio.

¿Cuál ha sido el impacto que has tenido en el resultado de las ventas, servicios al cliente y/o la rentabilidad del negocio, de acuerdo a tus recientes competencias adquiridas?

¿Cuentas con alguna evidencia del comportamiento de tu equipo, proveedores y/o clientes que muestren una mejora?



Modelo TOP

Personas - Liderando personas

- Inspira con el ejemplo.
- Desarrolla equipos expertos y felices.

Competencias

- Conexión e inspiración.
- Desarrollo de personas.
- Construcción de relaciones.
- Impulso a la visión y la cultura.
- Gestión efectiva de equipos y grupos de trabajo.

¿Cuáles son los comportamientos y/o competencias que has inspirado, encontrado o desarrollado en tus colaboradores en las últimas semanas?

¿Las conexiones de calidad han mejorado entre los miembros de tu(s) equipo(s)?

¿Cómo sabes y cuentas con alguna evidencia?



T

TÚ

Liderándote a ti mismo

- Maneja efectivamente sus emociones.
- Aprende constantemente.



O

ORGANIZACIÓN

Liderando el negocio

- Impulsa el propósito y los resultados.
- Promueve la mejora continua.



P

PERSONAS

Liderando personas

- Inspira con el ejemplo.
- Desarrolla equipos expertos y felices.

¿Qué te llevas del programa de liderazgo TOP?