

The Business is a Game

Índice

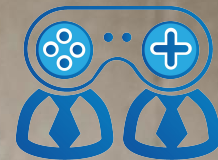
01. **Buscando Roles**
Grupo Vs Equipo
El salario emocional

02. **Ensamblando equipos de Alto rendimiento**
No hay buenos ni malos equipos, hay contextos

03. **La agilidad y el talento**
Desarrollo por objetivos. OKR

04. **Gestionando equipos de Alto rendimiento**
La motivación en los equipos



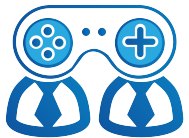


The Business is a Game

TEAM BULDING

PRESENTACIÓN





The Business is a Game



¿Cuál fue tu mejor equipo de trabajo?

JAMBOARD





The Business is a Game



**¿Qué Aportes positivos
Y
negativos generabas?**

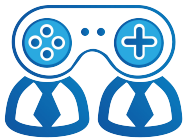
**Aspectos
Positivos**

**Aspectos
Negativos**

**¿Cómo lo
conformaron?**

¿Cuántos eran?

**¿Qué los distinguió de
otros grupos
conformados?**



The Business is a Game



¿Cual es tu equipo ideal?

MENTIMETER

Cultura Organizacional

EQUIPO

Transparencia

Agilidad

hibridación

Cultura

Liderazgo

Valores

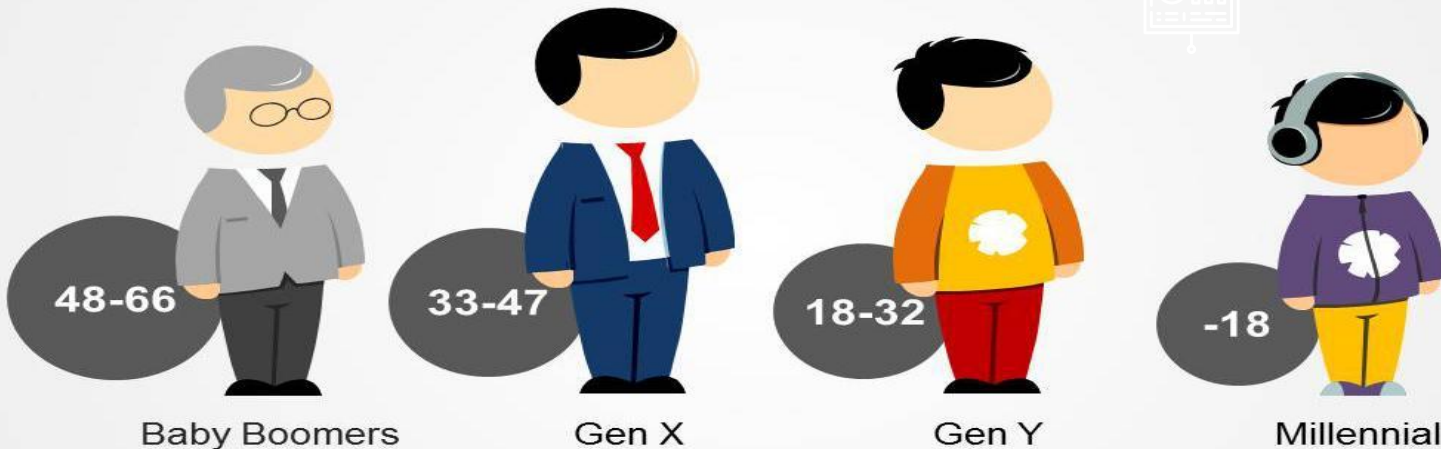
Creencias



The Business is a Game

Las organizaciones y su desafío multigeneracional

La Velocidad del cambio tecnológico



Jefes
Baby Boomers &
Gen x

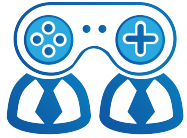
Mandos
Medios

Gen X

Organización
Burocrática



COLABORADORES

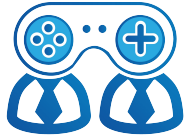


The Business is a Game



¿Qué es la agilidad?





The Business is a Game



La agilidad :es la habilidad de crear y responder al cambio a fin de obtener ganancias en un de negocio turbulento. La agilidad es la habilidad de equilibrar la flexibilidad y la estabilidad



Highsmith, 2002

Proceso de Scrum

Iniciar	Planear & Estimar	Implementar	Revisar & Ver en Retrospectiva	Liberar
Crear visión del proyecto	Crear Historias de Usuario	Crear Entregables	Convertir el Scrum de Scrums	Enviar Entregables
Identificar al Scrum Master y a los Stakeholder(s)	Aprobar, Estimar Y Comprometer Historias de Usuario	Llevar a Cabo el Standup Diario	Demostrar y validar Sprint	Ver el Proyecto en Retrospectiva
Formar el equipo de Scrum	Crear Tareas	Depurar los Pendientes del Producto Priorizados	Ver el Sprint en Retrospectiva	
Desarrollar epopeya(s)	Estimar Tareas			
Crear Pendientes del Producto Priorizados	Crear Pendientes del Sprint			
Llevar a Cabo la Planeación de la Liberación				

SCRUM:

- 5 Fases
- 19 Procesos



Análisis

Los escucho que pudieron observar

Scrum + Belbin





The Business is a Game

GESTIONAR EL TALENTO A TRAVÉS DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

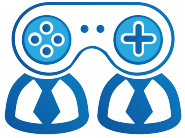


EQUIPO

VS.



GRUPO



The Business is a Game

EQUIPO

GRUPO

TAMAÑO	LIMITADO	MEDIANO GRANDE
SELECCIÓN	ELEGIBILIDAD / IDONEIDAD	ELEGIBILIDAD
LIDERAZGO	COMPARTIDO	JEFATURA / ÚNICO
DINÁMICA INTERNA	CONOCIMIENTO	CENTRADA
ESTILO -	ROLES COORDINACIÓN	CONFORMISMO
CLIMA	INTERACCIÓN	UNIÓN PERSECUCIÓN

trabajamos 4 frentes



A

- Armado



B

- Ensamble



C

- Focalización en objetivos



D

- Fidelización



The Business is a Game

01. Construcción De Equipo



El rol una variable
fundamental

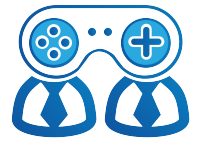




The Business is a Game

Belbin más que una herramienta.





The Business is a Game

¿Qué es un rol?

**“UNA TENDENCIA A
COMPORTARNOS, CONTRIBUIR
Y RELACIONARNOS CON
OTROS DE UNA MANERA
DETERMINADA”**



The Business is a Game



LOS ROLES





The Business is a Game



FORTALEZAS Y DEBILIDADES

	FORTALEZAS	DEBILIDADES PERMITIDAS
INVESTIGADOR DE RECURSOS	● ○ ○	● ○
CEREBRO	●	○
COORDINADOR	○ ○ ●	○ ○
COHESIONADOR	●	●



¿Se agrupan esos roles?





The Business is a Game

Roles mentales

Cerebro



Monitor-evaluador



Especialista



Roles de acción

Impulsor



Implementador



Finalizador



Roles sociales

Coordinador



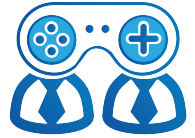
Investigador de recursos



Cohesionador



TIPOS DE ROLES



The Business is a Game

NATURALES

GESTIONABLE

NO
GESTIONABLES

Conceptos



Cultura de la Organización → Objetivos del Proyecto

Equipo \neq Grupo

Elegibilidad + Idoneidad

Rol → 9 roles → Natural - Gestionable - No Gestionable

Roles Sociales



Investigador de Recursos

Utiliza su naturaleza inquisitiva para encontrar ideas que aportar al equipo.

Fortalezas: Extroversión, entusiasmo, comunicación. Explora oportunidades y desarrolla contactos.

Debilidades permitidas: Optimismo excesivo. Pierde el interés una vez que el entusiasmo inicial ha desaparecido.

No te sorprendas si: Se dispersa y no sigue al equipo.



Rol Cohesionador

Ayuda a la cohesión del equipo, utilizando su versatilidad para identificar el trabajo necesario y llevarlo a cabo en nombre del equipo.

Fortalezas: Cooperación, percepción y diplomacia. Escucha y evita los enfrentamientos.

Debilidades permitidas: Indecisión en situaciones cruciales. Evitación de la confrontación.

No te sorprendas si: Duda a la hora de tomar decisiones poco populares.



Rol Coordinador

Necesita centrarse en los objetivos del equipo, motiva a los miembros del equipo y delega el trabajo adecuadamente.

Fortalezas: Madurez, seguridad, identifica el talento. Aclara los objetivos. Delega eficazmente.

Debilidades permitidas: Se le puede percibir como una persona manipuladora. Se descarga de trabajo personal.

No te sorprendas si: Tiende a sobredelegar, dejándose poco trabajo que hacer.

Roles Mentales



Rol Cerebro

Suele ser muy creativo y sabe resolver problemas de forma poco convencional.

Fortalezas: Creatividad, imaginación, libertad de pensamiento. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.

Debilidades permitidas: Ignora los incidentes. Demasiado absorto en sus pensamientos como para comunicarse eficazmente.

No te sorprendas si: Se despista o es olvidadizo.



Rol Monitor Evaluador

Aporta una visión lógica, emite juicios imparciales cuando es necesario y sopesa las opciones del equipo de forma desapasionada.

Fortalezas: Seriedad, discernimiento y estrategia. Percibe todas las opciones y juzga con exactitud.

Debilidades permitidas: Carece de iniciativa y de habilidad para inspirar a los demás. Puede criticar en exceso.

No te sorprendas si: Es lento tomando decisiones.



Rol Especialista

Aporta conocimiento detallado al equipo sobre un área en concreto.

Fortalezas: Entrega, independencia, intereses focalizados. Aporta cualidades y conocimientos que escasean.

Debilidades permitidas: Contribuye sólo en áreas muy limitadas. Se explaya en tecnicismos.

No te sorprendas si: Te sobrecarga con información.

Roles de Acción



Rol Impulsor

Proporciona el empuje necesario para garantizar que el equipo siga avanzando y no pierda el enfoque o la motivación.

Fortalezas: Desafío, dinamismo, crecimiento ante la presión. Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos.

Debilidades permitidas: Tiende a provocar. Ofende los sentimientos de la gente.

No te sorprenda si: Para conseguir que se hagan las cosas se arriesga a mostrar agresividad o mal talante.



Rol Implementador

Necesita planificar una estrategia viable y llevarla a cabo con la mayor eficacia posible.

Fortalezas: Practicidad, confiabilidad, eficiencia. Transforma las ideas en acciones y organiza el trabajo que debe hacerse.

Debilidades permitidas: Inflexible en cierta medida. Lentitud a la hora de responder a nuevas posibilidades.

No te sorprenda si: Le cuesta renunciar a su planificación a favor de cambios positivos.



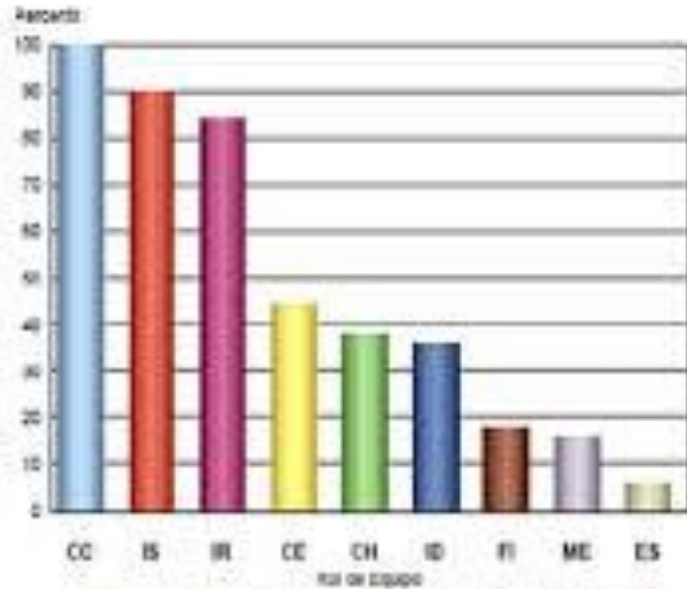
Rol Finalizador

Aporta mayor valor y eficacia al final de las tareas, puliendo y examinando el trabajo en busca de errores y sometándolo a los más altos niveles de control de calidad.

Fortalezas: Esmero, meticulosidad, ansiedad. Busca los errores. Pule y perfecciona.

Debilidades permitidas: Tiende a preocuparse excesivamente. Le cuesta delegar.

No te sorprenda si: Se le acusa de ser extremadamente perfeccionistas.



Legenda

- CC Coordinador
- IS Impulsor
- IR Investigador de Recursos
- CE Cerebro
- CH Cohesionador
- ID Implementador
- FI Finalizador
- ME Monitor Evaluador
- ES Especialista

Roles ALTOS

Roles MEDIOS

Roles BAJOS



Prototipamos

Definir un problema a resolver / VISIÓN

Definir Objetivos

Definir PERFILES

Armar Equipo COMPLEMENTARIEDAD

Posible solución del problema





The Business is a Game

02. Ensamble De Equipo



La elegibilidad





The Business is a Game



¿CÓMO CONFORMO MI EQUIPO?

ELEGIBILIDAD

EXPERIENCIA RELEVANTE

CUALIFICACIÓN

REFERENCIAS

IDONEIDAD

APTITUD

VERSATILIDAD

EVALUACIONES

ADECUACIÓN
CONDUCTUAL (ROL)

IDONEIDAD

ESTANCAMIENTO



ALTO

APTOS



BAJO

NO APTOS

ALTO

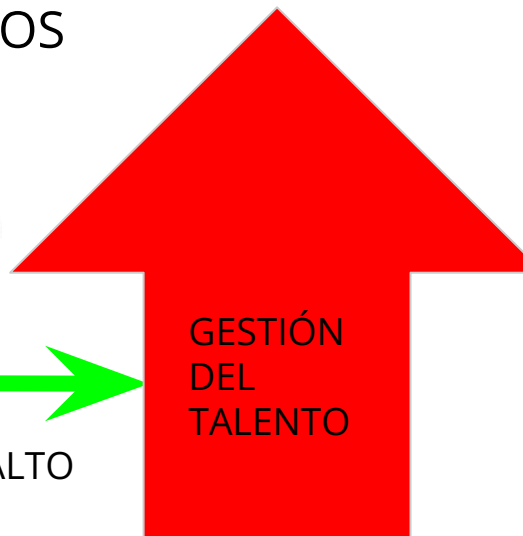
GESTIÓN
DEL
TALENTO



SORPRESA

BAJO

ELEGIBILIDAD







-Te hace sentido el rol natural respecto a tu accionar cotidiano?

-Respecto a tu rol resultante que 3 acciones positivas aplicarías en el grupo y que 3 acciones diarias gestionarías para que no se tradujeron en debilidades no permitidas.



Analizo mi torta

GABRIEL - DG: Director General
NESTOR- DN: Director de Negocio
SERGIO - DSC: Director de Servicios Corporativos
MARÍA - DM: Directora de Marketing





**¿analicemos nuestro
equipos y sus roles?**



Marca Empleadora

Agile Coach

Debe tender a
ese escenario



Cultura y valores Comunes



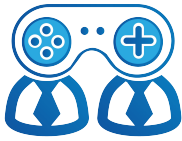
Experiencia de empleado



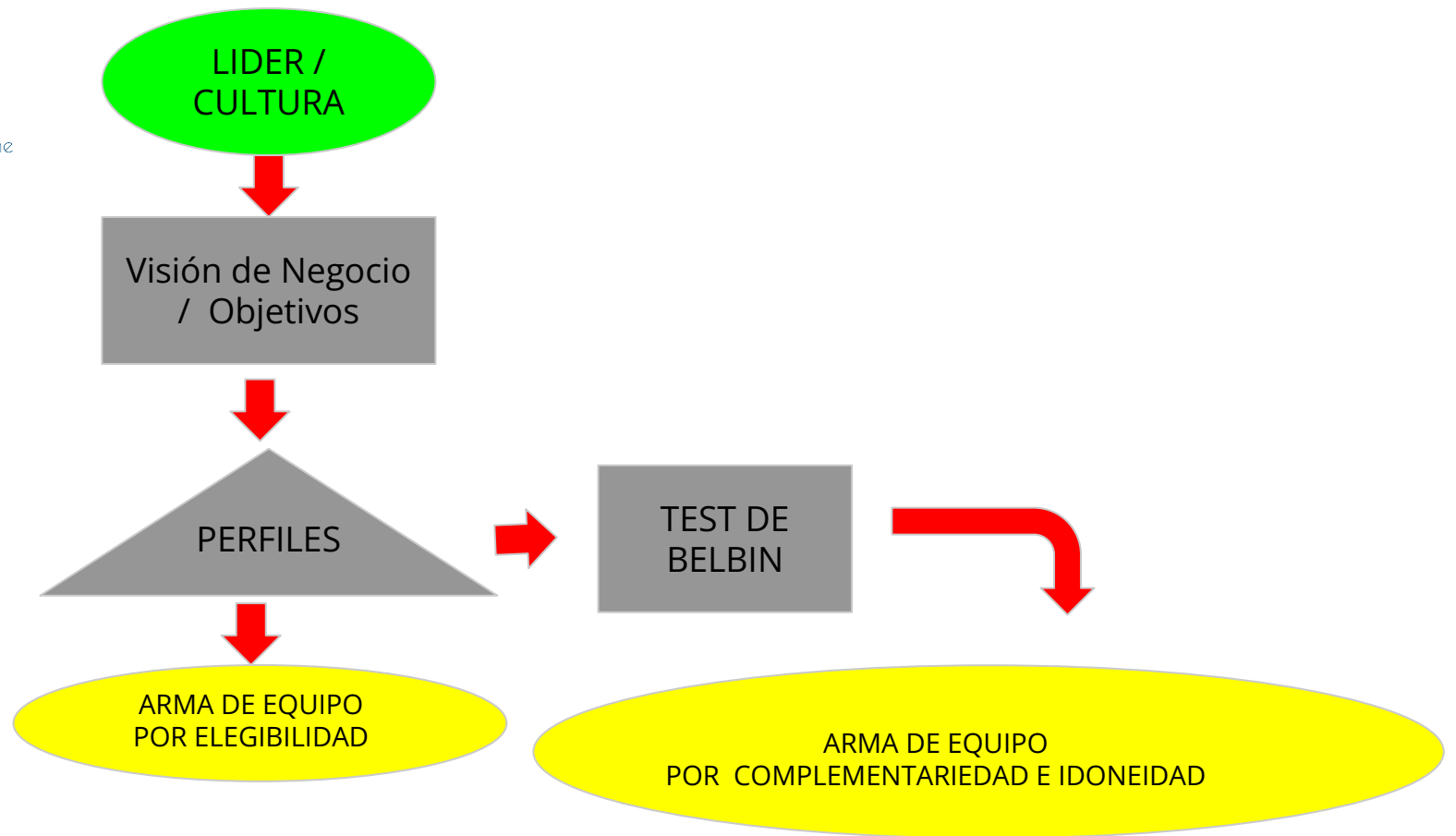
Comunicación de la marca empleadora

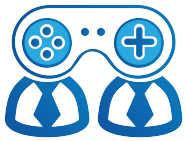


Crear Sinergia con aliados



The Business is a Game





The Business is a Game

ESCENARIOS CULTURALES UNIDAD/RESULTADOS



UNIDAD

CLUB DE CAMPO

REDARQUIA

ICE PARK

AGRESIVA

RESULTADOS



The Business is a Game

04. Motivando al equipo

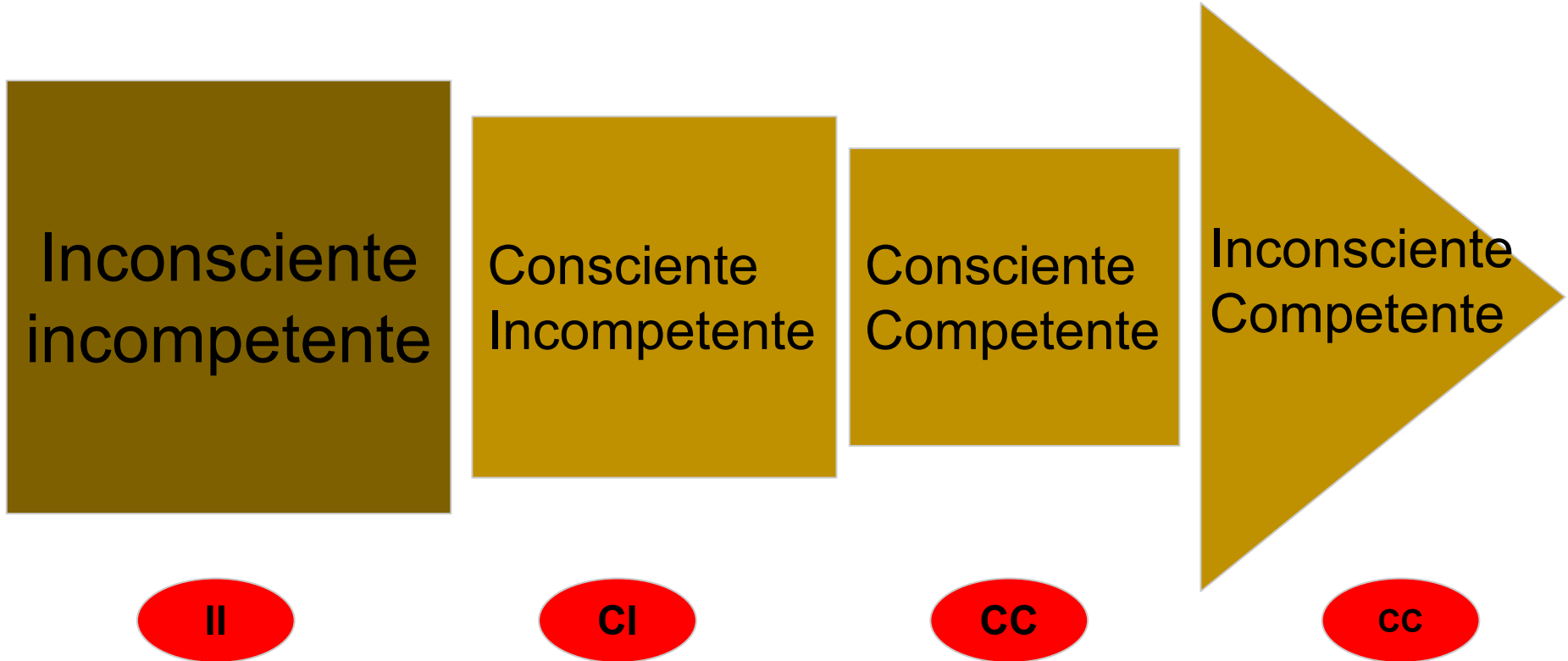


La elegibilidad

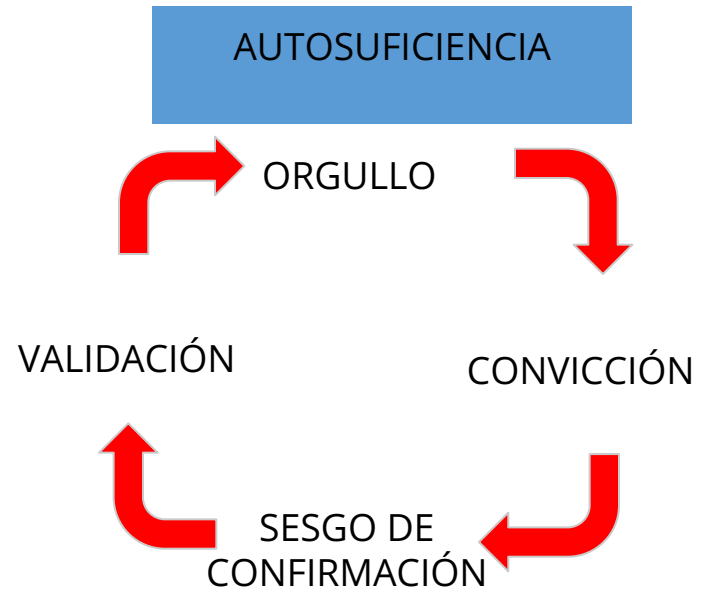


Las cuatro etapas del aprendizaje

Thomas Gordon



ACTITUD CIENTÍFICA DEL AGILE COACH

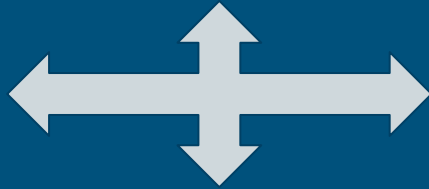


Líder → Motiva

Motivación

SE CONSTRUYE

CONTEXTO



ESPECÍFICA

TEMPORAL

TEORÍA DE HERZBERG

FACTOR 1

SATISFACCIÓN
LABORAL

OPUESTO

MOTIVADORES

NO TENER
SATISFACCIÓN

FACTOR 2

INSATISFACCIÓN

OPUESTO

HIGIENE

NO
INSATISFACCIÓN

PIRÁMIDE DE MASLOW

INTRÍNSECAS

EXTRÍNSECAS



GESTIÓN DEL TALENTO

SALARIO EMOCIONAL

OFRECE UN BALANCE DE VIDA
Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

LOS EMPLEADOS FELICES SON

300%

MÁS INNOVADORES

33%
MÁS PRODUCTIVOS

EL AUSENTISMO DISMINUYE
HASTA EN

51%



The Business is a Game

LA PERCEPCIÓN DE SALARIO EMOCIONAL CAMBIA CON CADA GENERACIÓN

BABY BOOMERS

(NACIDOS
ANTES DE LOS 70)

- ✓ BENEFICIOS A LA SALUD
- ✓ SEGUROS Y PLANES DE JUBILACIÓN
- ✓ RECONOCIMIENTO A SU EXPERIENCIA



GENERACIÓN X

(NACIDOS ENTRE
LOS AÑOS 70 Y 80)

- ✓ BALANCE ENTRE VIDA Y TRABAJO
- ✓ HOME OFFICE
- ✓ DÍAS LIBRES
- ✓ COACHING
- ✓ CAPACITACIÓN
- ✓ DESARROLLO PROFESIONAL



MILLENNIALS

(NACIDOS ENTRE
LOS 80 Y EL AÑO 2000)

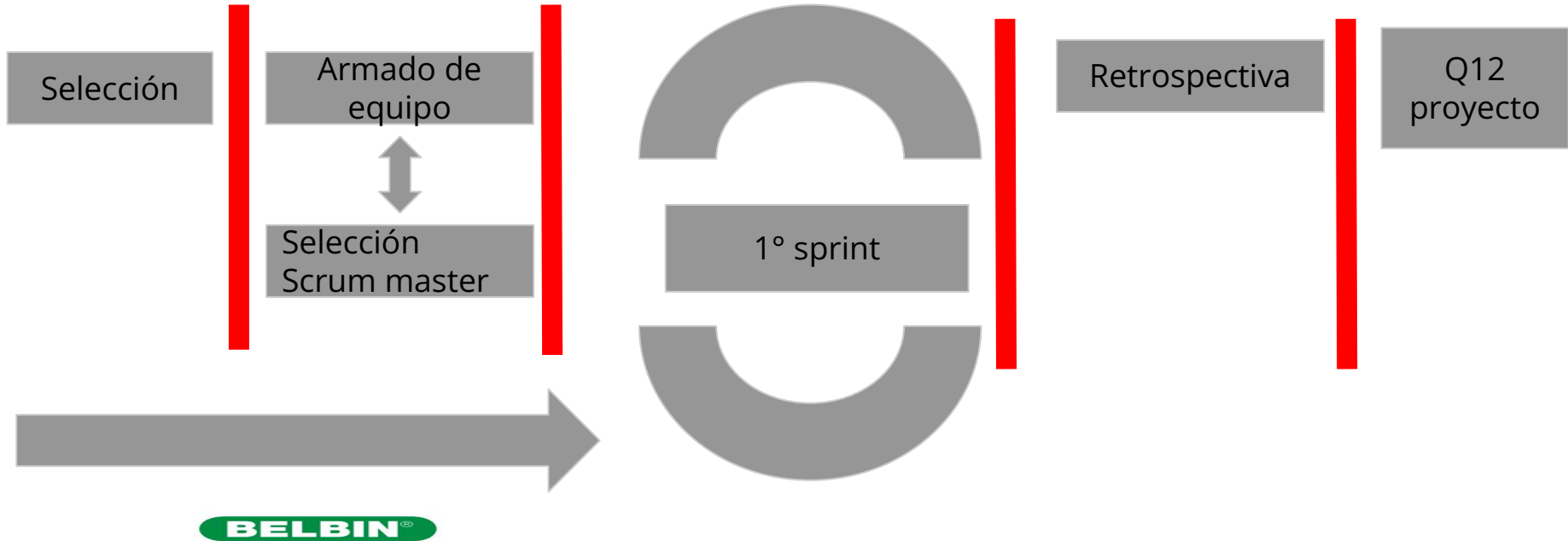
- ✓ MOVILIDAD
- ✓ AMBIENTES CREATIVOS
- ✓ CONECTIVIDAD
- ✓ ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO
- ✓ TIEMPO PARA PROYECTOS PERSONALES
- ✓ ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO



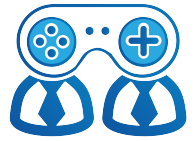
Entrepreneur

DISEÑO: SOFÍA UGALDE

Sprint del talento



Tipos de Retro



The Business is a Game



Nombre Súperhéroe

Súper poderes

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

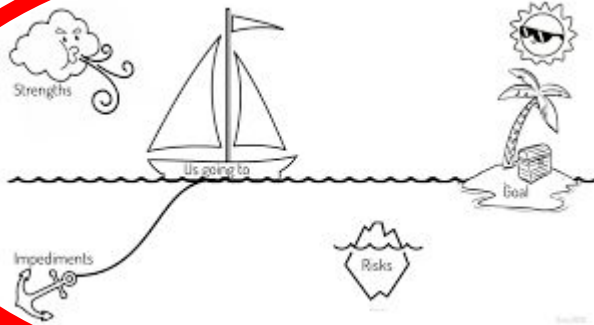


Debilidades

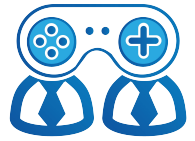
- ✗ _____
- ✗ _____
- ✗ _____

Archienemigo

→ _____



Fases



The Business is a Game

Preparar
Terreno

Recopilamos
información

Plan de
mejoras

Compromiso de
equipo

Retros trascendentes

PIRÁMIDE DE MASLOW

INTRÍNSECAS

EXTRÍNSECAS



Q¹²

Engagement Hierarchy



GROWTH

- Q12. This last year, I have had opportunities at work to learn and grow.
- Q11. In the last six months, someone at work has talked to me about my progress.

TEAMWORK

- Q10. I have a best friend at work.
- Q09. My coworkers are committed to doing quality work.
- Q08. The mission or purpose of my company makes me feel my job is important.
- Q07. At work, my opinions seem to count.

INDIVIDUAL

- Q06. There is someone at work who encourages my development.
- Q05. My supervisor, or someone at work, seems to care about me as a person.
- Q04. In the last 7 days, I've received recognition or praise for doing good work.
- Q03. At work, I have the opportunity to do what I do best every day.

BASIC NEEDS

- Q02. I have the materials and equipment I need to do my work right.
- Q01. I know what is expected of me at work.





Encuesta Q12 del Proyecto



1-¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?

2-¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?

Necesidades básicas



Encuesta Q12



En los sprint, ¿tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día?

En los últimos 2 sprint ¿has recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?

Tu scrum master, o alguien en el trabajo ¿parece ocuparse de vos como persona?

¿Hay alguien en el trabajo que aliente tu desarrollo?

Contribuciones individuales



Encuesta Q12



En el trabajo, ¿sus opiniones cuentan?

La misión o propósito de su empresa, ¿hace que Ud. sienta su trabajo importante?

¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?

¿En tu celula tenes un compañero que considerarias un gran amigo, a quien le contarías alguna infidencia ?

Equipo de Trabajo



The Business is a Game

Encuesta Q12



En los últimos 4 sprint, ¿alguien en el trabajo ha hablado con Ud. acerca de su progreso?

En el último año, ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo?

Desarrollo Personal



The Business is a Game

03. Trabajo por Objetivos



La elegibilidad





Del equipo ensamblado al focalizado en objetivos





The Business is a Game



VISIÓN

MISIÓN

HERRAMIENTA
SMART

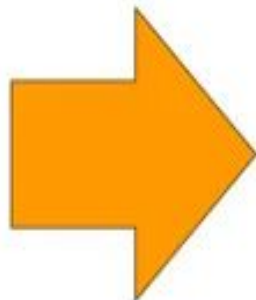
OKR



The Business is a Game



**misión
y visión**



Objetivo anual
global

objetivo
trimestral

Resultado clave

Resultado clave

Resultado clave

Acciones clave

objetivo
trimestral

Resultado clave

Resultado clave

Resultado clave

Acciones clave

objetivo
trimestral

Resultado clave

Resultado clave

Resultado clave

Acciones clave

CONDICIONES CULTURALES



TRANSPARENCIA



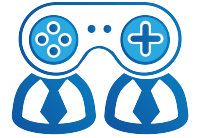
**SEGUIMIENTO
CONJUNTO**



**CONSTRUCCIÓN
CONJUNTA**



ITERACIÓN



The Business is a Game

TIPOS DE OKR



ROOF SHOTS



MOON SHOTS





The Business is a Game

FOCALIZAR AL EQUIPO EN EL SPRINT



**COMPROMETIDO
VS COMPLETADO**



**CANTIDAD DE
ERRORES E
-INCIDENCIAS**



**Satisfacción al
cliente**



**WORK IN
PROGRESS WIP**



**Calendario Niko -
Niko**



The Business is a Game

¡Gracias!

¿Preguntas?

The Business is a Game

