

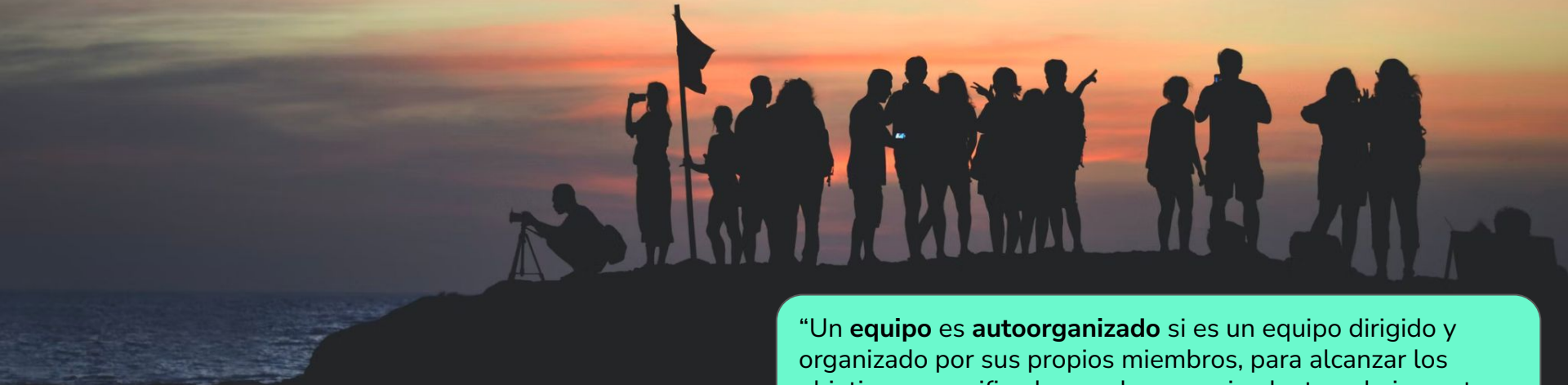
HERRAMIENTAS PARA EQUIPOS AUTOORGANIZADOS



Recopilación Tuataramente

La **autoorganización** es un proceso en el que alguna forma global de orden o coordinación surge de las interacciones locales entre los componentes de un sistema inicialmente desordenado.

Este proceso es espontáneo: no está dirigido ni controlado por ningún agente o subsistema dentro o fuera del sistema; sin embargo, las leyes seguidas por el proceso y sus condiciones iniciales pueden escogerse o ser causadas por un agente.



“Un **equipo es autoorganizado** si es un equipo dirigido y organizado por sus propios miembros, para alcanzar los objetivos especificados por la gerencia, dentro, obviamente, de las limitaciones de su entorno”.

Herramientas para potenciar la autoorganización de equipos

Genios y novedades de prácticas

Muchas organizaciones necesitan innovar en cómo proveer productos y servicios a sus clientes y departamentos.

¿Cuáles son las prácticas que han permitido a las organizaciones innovar y convertirse en líderes en sus industrias? ¿Cuáles son los mejores ejemplos de prácticas innovadoras? ¿Cómo se implementan? ¿Qué es el poder y cómo se lo da? ¿Qué es la comunicación de prácticas?



Change Management Game

¿Cómo se puede cambiar un sistema complejo? ¿Cómo se puede cambiar un sistema complejo? ¿Cómo se puede cambiar un sistema complejo?



Moving Mountains

Moving Mountains es un juego de rol que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Delegation Poker

El Delegation Poker es un juego de rol que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Celebration Grid

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Prematuro

Analiza una idea o proyecto y determina si es prematuro o si es una idea que vale la pena desarrollar.



Regen Cards

Las Regen Cards es la forma más rápida de desarrollar un concepto de negocio y validar su viabilidad.



Personal Maps

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Competence Matrix

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.

Team Decision Matrix

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Wicked Questions

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Remember the Future

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Wise Crowds

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Miso Spots

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Discovery and Action (D&A)

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



15% Solutions

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



25/50 Crowd Sourcing

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Vida de este equipo

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Trust Consulting

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



What, so what, now what

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Aggravated Interiors

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Coat of Arms

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Generational Relationships (STAR)

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Book of Answers

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Mito Digital para organizaciones

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Trabajo de Temas

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Técnica de organización "Road Rules"

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Construcción Informal

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Alianzas de equipo D&A: Diseño de Alianzas de la Sociedad

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.



Stret Storylines

Una herramienta que ayuda a los equipos a comprender y trabajar con la resistencia al cambio en su organización y en el trabajo en equipo.





Premortem

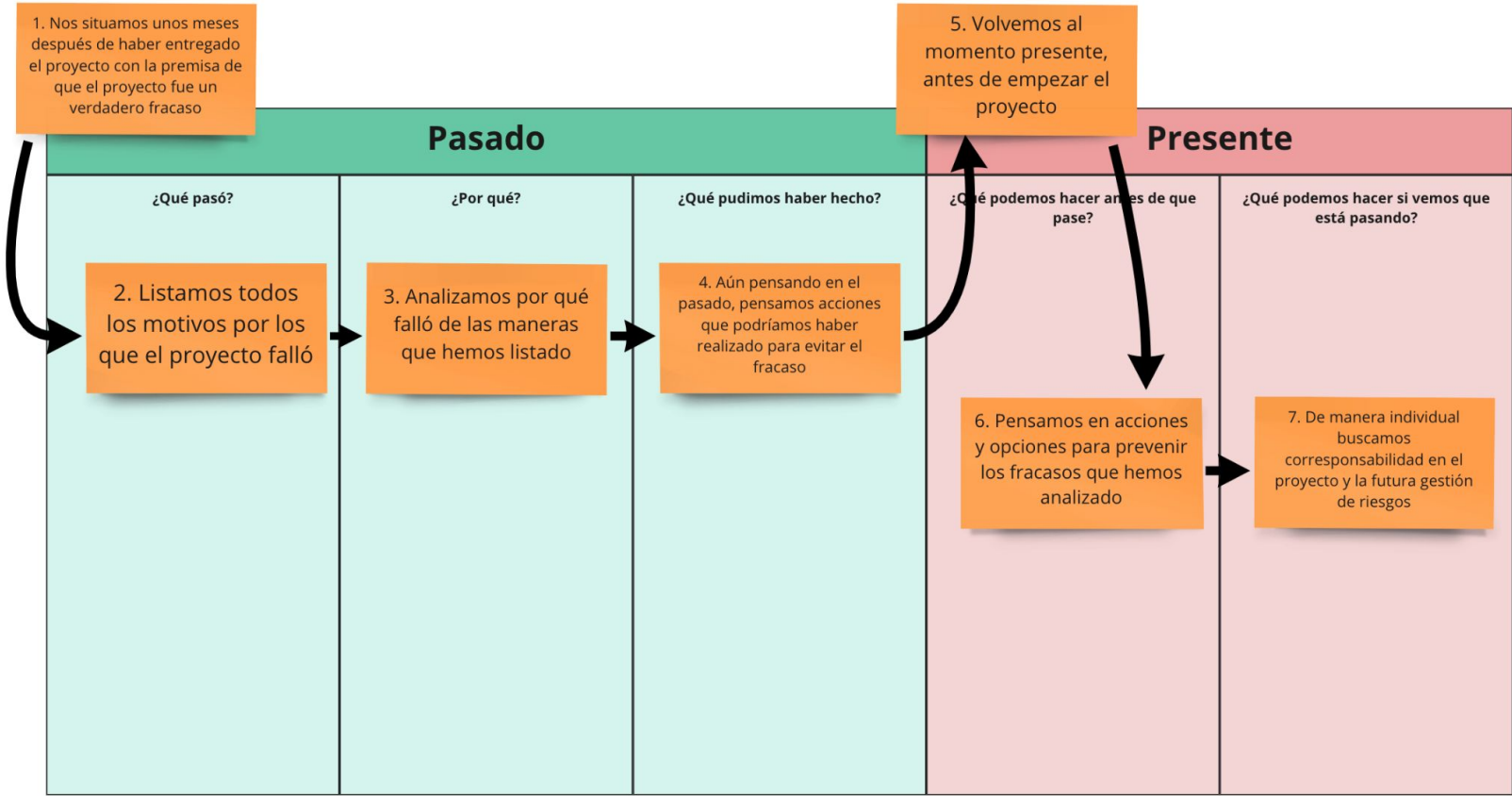
Análisis de riesgos realizando el típico post-mortem de un proyecto pero antes de que este ni siquiera empiece.

Esta técnica nos sitúa en un futuro donde el proyecto/iteración/solución que pretendemos abordar ya ha terminado y lo ha hecho, además, de forma catastrófica.





Premortem - Cómo funciona





Remember the future

Explorar una hoja ruta de acciones ordenadas para conseguir la mejor solución posible para una situación.

Como equipo, usamos la metáfora de viajar en el tiempo para buscar, de entre todas las opciones, aquella que se ajuste más a lo que el proyecto necesite.





Remember the future - Cómo funciona

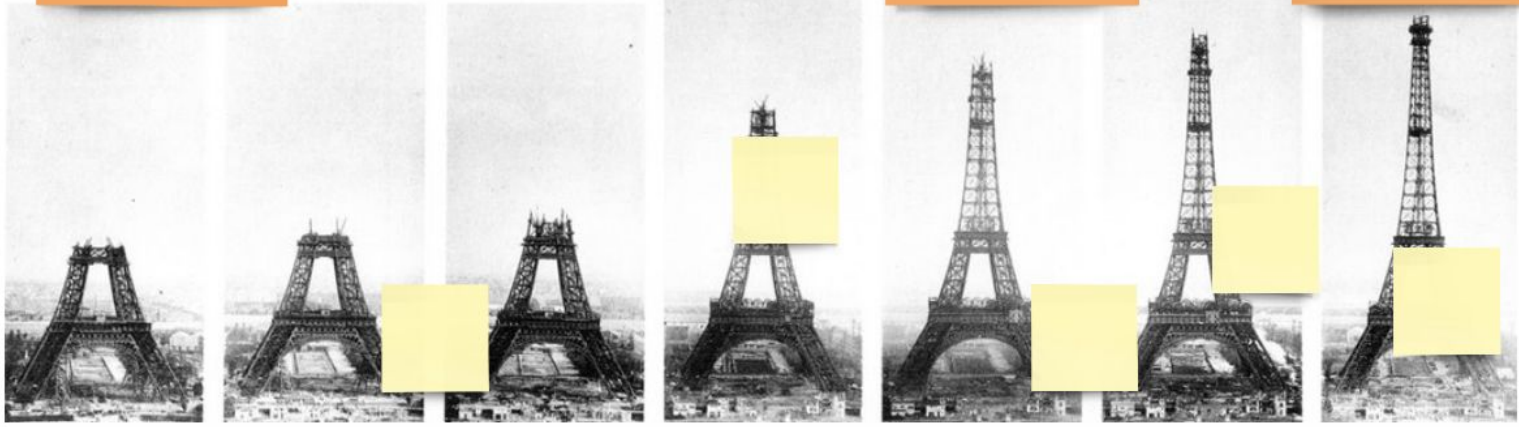
1. Nos situamos en el final del proyecto pensando que éste ha sido un éxito



2. La idea es pensar constantemente qué fue lo último que conseguimos en el proyecto. Empezando desde el final

3. Progresivamente, analizamos qué fue lo último que entregamos en el proyecto a medida que vamos hacia atrás en el tiempo

4. Llegamos al inicio del proyecto con las primeras acciones a realizar

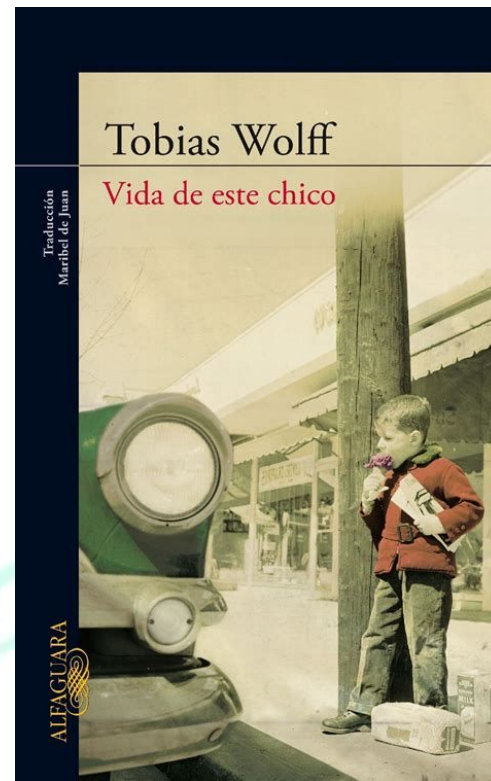




Vida de este equipo

Los equipos están formados por personas y son estas personas y sus experiencias las que conforman el ser intrínseco de lo que el propio equipo puede ofrecer.

Exploramos de dónde venimos, qué llevamos en la mochila y cómo nuestras vidas se han enlazado en el tiempo o en el espacio para llegar a ser qué somos ahora.





Vida de este equipo - Cómo funciona

Analizamos la vida individual de los miembros del equipo a nivel personal y laboral, desde que nacieron a día de hoy. ¿Qué eventos nos han marcado en la vida y nos ha hecho ser quién somos? Narramos la historia del equipo con todas las líneas de tiempo juntas.

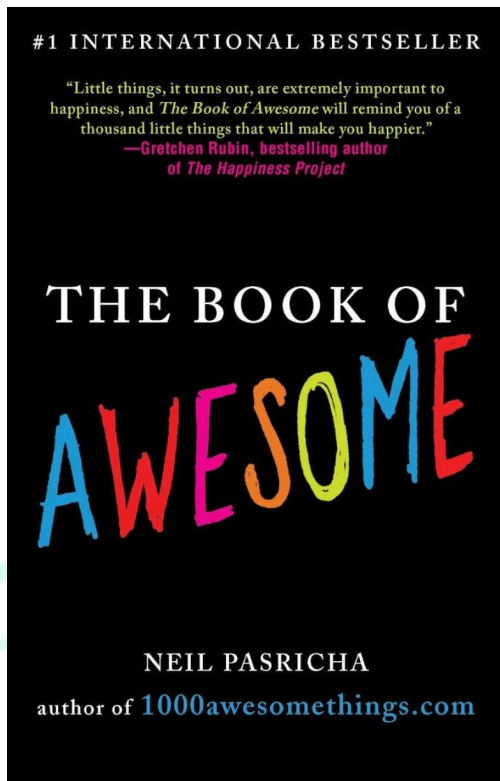
	(1970-1975)	(1975-1980)	(1985-1990)	(1990-1995)	(1995-2000)	(2000-2005)
 Eugenia			🎓 🗽	👨‍👩‍👧	ALCATEL ✈️	🛏️
 Elsa		😬			📅	👨‍💻
 Elena	🍼	📚 🖋️ 🗺️	🎓 👨‍👩‍👧	🎓 👨‍👩‍👧	😬 ✈️ 🚗 🧡 👨‍👩‍👧 ✈️ 🏢	📖
 Mario				😬 🍼	📚 🖋️ 🗺️	😬 🎮
 Antonio		🍼	🗺️	🎵	📚	UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



Book of Awesome

Mantener un **diario físico** de todo aquello que como equipo queremos recordar y mantener, tanto para los miembros actuales como para tener presente las experiencias que conforman nuestra cultura grupal.

Podemos aprovechar los momentos de equipo (sesiones, retrospectivas, ...) para guardar las cosas positivas que se extraigan.





Silent Estimations

A los seres humanos nos cuesta realizar estimaciones, entendiendo como estimar el hecho de ordenar ideas o conceptos en unidades no físicas.

Cuando estimamos, además, en grupo, esta complejidad se hace más patente.

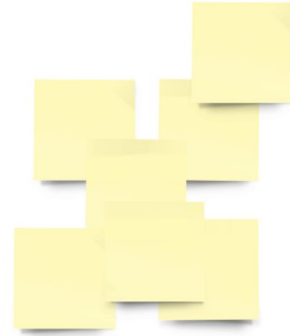
Esta técnica nos permite estimar de forma rápida la mayoría de los elementos de una lista relacionándonos únicamente mediante acciones.









Silent Estimations - Cómo funciona

1. Dejamos físicamente o en un tablero virtual, en una nota por cada elemento, todos aquellos elementos que queremos estimar.
2. Creamos una cuadrícula con las estimaciones que consideremos (XS, S, M, L, XL, ... por ejemplo).
3. Individualmente cogemos un elemento, lo analizamos y lo colocamos donde consideremos que corresponda.
4. Si vemos un elemento colocado en algún sitio donde no estamos de acuerdo, lo quitamos para debatir posteriormente sobre él.



	XL	
	L	
	M	
	S	
	XS	

LIBERATING STRUCTURES





Liberating Structures / Estructuras Liberadoras

Liberating Structures (LS) son métodos de interacción que mejoran la forma de relacionarse y fortalecen la confianza dentro de los equipos.

Promueven la participación activa de grupos de cualquier tamaño, haciendo realmente posible liberar el potencial de todos.

Toda la información sobre las dinámicas y materiales se puede encontrar en:

- INGLÉS: <https://www.liberatingstructures.com/>
- CASTELLANO: <https://estructurasliberadoras.com/>



ESTRUCTURAS
LIBERADORAS



Wicked Questions

- Describir la desordenada realidad de la situación usando la imaginación colectiva.
- Desarrollar estrategias innovadoras.
- Evitar cambios bruscos o “bipolares” en las políticas y acciones.
- Evaluar decisiones: ¿Avanzamos por un lado o por el otro o atendiendo a ambos?
- Encender la tensión creativa, promoviendo más libertad y responsabilidad a medida que se desarrolla el proceso de descubrimiento.





Wicked Questions - Cómo (25min)

¿Qué estrategias opuestas pero complementarias necesitamos seguir simultáneamente para tener éxito?

1. Introducir el concepto de Wicked Questions y paradoja. Ilustra con un par de ejemplos de Wicked Questions. Dé la siguiente plantilla: «¿Cómo es que somos ... y somos ... simultáneamente?» Para completar insertando las dos estrategias opuestas que están en juego (5 min)
2. Primero solo y luego en pequeños grupos, cada participante genera pares de ideas opuestas o paradojas en juego en su trabajo utilizando el formato de Wicked Questions (5 min)
3. Cada grupo selecciona su Wicked Question más impactante y perversa. Todas las Wicked Questions seleccionadas se comparten con todo el grupo (5 min)
4. Todo el grupo selecciona las preguntas malvadas más poderosas y las mejora colectivamente (10 min)





Wise Crowds

- Refinar las habilidades para dar, recibir y pedir ayuda.
- Aprovechar la sabiduría y la creatividad que existe en todas las disciplinas y silos funcionales.
- Construir confianza activamente a través del apoyo mutuo y las conexiones entre pares.
- Practicar la escuchar sin defenderse.





Wise Crowds - Cómo (15m por ronda)

1. El cliente presenta el reto (2min).
2. Los consultores preguntan para clarificar (2min).
3. El cliente da la espalda a los consultores.
4. Los consultores preguntan, aconsejan y hacen recomendaciones, trabajando como equipo (8min).
5. El cliente da feedback a los consultores: qué le ha sido útil y qué se lleva (2min).





Min Specs

- Evaluar y decidir lo que es absolutamente esencial para el éxito.
- Espacio abierto para nuevas posibilidades
- Enfocar o redirigir recursos y energías únicamente en lo que es relevante.
- Simplificar la estrategia en la toma de decisiones.





Min Specs - Cómo (40min)

1. **Max Specs:** En el contexto de una actividad desafiante, una nueva iniciativa, o un destino estratégico, invitar a las personas participantes a generar una lista completa de todos los **'debemos'** y **'no debemos hacer'** que consideren necesarios para alcanzar un resultado exitoso.
2. Pedir a las personas participantes a reducir la lista al mínimo necesario para alcanzar su objetivo. Recorrer la lista ítem por ítem y eliminar todas las reglas que obtengan una respuesta positiva para la pregunta: **"¿Si quebrásemos o ignorásemos esta regla, podríamos aún alcanzar nuestro objetivo?"**





Discovery and Action Dialogue (DAD)

Descubrir, inventar y dar rienda suelta a soluciones locales para problemas crónicos con 7 preguntas.

1. ¿Cómo sabes cuando sucede el problema X?
2. ¿Cómo contribuyes de forma eficiente a solucionarlo?
3. ¿Qué te impide intervenir?
4. ¿Sabes de alguien que resuelva el problema X frecuentemente? ¿Qué comportamientos o prácticas ves en esa persona?
5. ¿Tienes alguna idea para resolver el problema?
6. ¿Qué se necesitaría hacer? ¿Hay voluntarios?
7. ¿Quién más necesitaríamos que se involucrase?





15% Solutions

Esta herramienta muestra que no hay razón para esperar, sentirse incapaz o temeroso a la hora de tomar decisiones.

Ayuda a las personas a subir de nivel. Hace que los participantes y el grupo se centren en lo que está a su mano en lugar de pensar en lo que no pueden cambiar.

Con una pregunta muy simple se puede transformar la conversación sobre lo que se puede hacer y encontrar soluciones a grandes problemas que a menudo se distribuyen ampliamente en lugares que no se conocen de antemano.



ESTRUCTURAS
LIBERADORAS



15% Solutions - Cómo (20min)

En relación con tu desafío personal o el desafío de tu grupo, pregunta: “¿Cuál es tu 15%? ¿Dónde tienes espacio y/o libertad para actuar? ¿Qué puedes hacer sin más recursos o autoridad?”

1. Primero individual, cada persona genera su propia lista de 15% Solutions. (5 min)
2. Las personas comparten sus ideas con un grupo pequeño de 2 a 4 miembros. 3 minutos por persona y una persona a la vez
3. Los miembros del grupo se entregan consultoría entre sí haciendo preguntas aclaratorias y ofreciendo consejos. 5 a 7 minutos por persona y una persona a la vez

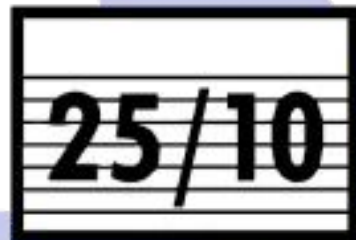




25/10 Crowd Sourcing

Generar y examinar rápidamente las ideas procesables más poderosas de un grupo.

Aunque se lleve a cabo de una forma divertida, rápida e informal, esta técnica una manera seria y válida de generar sin censura un backlog de ideas o acciones teniendo en cuenta la sabiduría de todo el grupo para identificar las diez mejores.





25/10 Crowd Sourcing - Cómo (30min)

1. “Si tú fueses una persona diez veces más osada, qué gran idea recomendarías? Y ¿Qué primer paso darías para comenzar?”
2. Conducir cinco rondas de 3 minutos de intercambiar-y-puntuar (15 min).
3. Encontrar las ideas de mayor puntuación con todo el grupo siguiendo una cuenta regresiva. Preguntar: “¿Quién tiene un 25? ¿Quién tiene un 24? ¿Quién tiene un 23?”... Detenerse luego que las diez ideas con mayor puntaje hayan sido identificadas y compartidas. (5min)
4. Terminar preguntando: “¿Qué llamó tu atención sobre 25/10?” (2 min)

Proceso:

Circular y Pasar las ideas entre las personas solamente, sin leer.

Cuando suena la campana: las personas paran de pasar las fichas y se unen en duplas para intercambiar ideas sobre las fichas en sus manos.

Leer y Puntuar: Cada uno evalúa la idea con una puntuación del 1 al 5 (1 para baja, 5 para alta) y las escriben en el dorso de la ficha.

Mezclar y Pasar hasta que la campana suene y el ciclo de “Leer y Puntuar” se repita.





Appreciative Interviews

Descubrir y construir en base a las causas fundamentales del éxito.

Esta técnica ayuda a crear una lista de condiciones esenciales para el éxito de un equipo. Estas anécdotas de éxito, que están escondidas dentro de cualquier organización, impulsan descubrimientos y nos mueven hacia un cambio positivo.

Tanto la búsqueda por elementos que ya están funcionando como el descubrimiento de las causas fundamentales del éxito generan tendencias positivas.





Appreciative Interviews - Cómo (60min)

1. Invitar a las personas a contarle a otra persona una anécdota sobre un momento en el que trabajaron en equipo para enfrentar un desafío del cual se sienten orgullosos.
2. En pares: se turna cada participante para entrevistar a la otra persona y contar su propia anécdota de éxito, poniendo atención a los factores que hicieron posible dicho éxito. (7-10 min. por persona; 15-20 min. en total)
3. En grupos de 4, cada persona cuenta la anécdota de su pareja. Pide a los participantes que escuchen y noten patrones en los activos y las condiciones que hicieron posible el éxito (15 min. en total)
4. Recolectar patrones y perspectivas del grupo entero. (10-15 min)
5. Preguntar: “Cómo estamos invirtiendo en los activos y condiciones que fomentan el éxito? Qué oportunidades ven para hacer más?” (10 min)





Celebrity Interview

Formato para reconectar la experiencia de los expertos con las personas más cercanas al desafío en cuestión.

Con una entrevista bien diseñada, se puede convertir lo que de otro modo podría llegar a ser una presentación pasiva, a menudo aburrida, en una narración personal entretenida, que imparta conocimientos valiosos y revele la gama completa de dinámicas racionales y emocionales sobre una situación.



ESTRUCTURAS
LIBERADORAS



Generative Relationships (STAR)

Herramienta para ayudar a un grupo de personas a entender cómo trabajan juntos e identificar cambios que pueden hacer para mejorar su rendimiento.

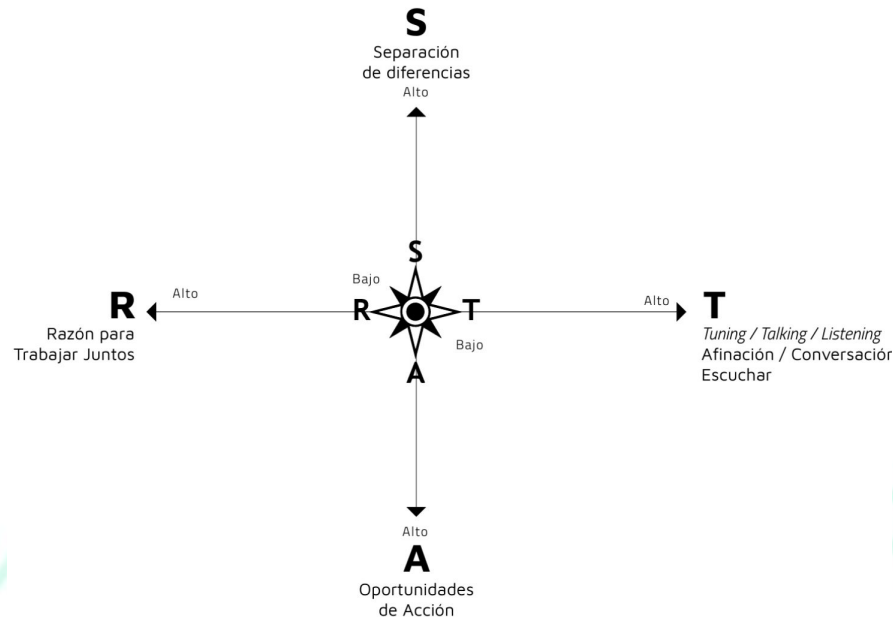
Todos los miembros del grupo diagnostican los patrones de relación actuales y deciden cómo realizar los siguientes pasos de acción juntos, sin intermediarios.





Generative Relationships (STAR) - Cómo (25min)

- **S Separación:** la cantidad de diversidad en perspectiva, experiencia y antecedentes entre los miembros del grupo
- **T Tuning:** (Afinación) el nivel con el que se escuchan profundamente, reflexionan y dan sentido a los desafíos juntos
- **A Acción:** la cantidad de oportunidades para actuar sobre ideas o innovar con los miembros del grupo
- **R Razón** para trabajar juntos: los beneficios que se obtienen al trabajar juntos





Generative Relationships (STAR) - Pasos

1. Los participantes evalúan individualmente dónde está el equipo con respecto a cada uno de los cuatro elementos (5 min):
 - **S** ¿Cuán diversos somos como grupo?
¿Dibujamos nuestras diversas perspectivas entre los miembros?
 - **T** ¿Qué tan bien estamos sintonizados el uno con el otro?
 - **A** ¿Cuánto actuamos juntos?
 - **R** ¿Qué tan importante es que trabajemos juntos? ¿Cuán claro es nuestro propósito?
2. En grupos pequeños, los participantes colocan un punto a lo largo de cada punto de la brújula, luego hablan con sus compañeros (1-2-4) sobre sus ubicaciones, buscando consenso y diferencias. (5 min)
3. Los grupos pequeños deciden qué tipo de resultados son generados por el patrón de interacción que han identificado (p. Ej., Tuning (afinación) alta + sin Acción = nos llevamos bien pero logramos poco, Acción alta + Tuning (afinación) baja = resultados de rutina sin innovación, Tuning (afinación) alta + mucha Separación + Acción alta + Razón baja = muchos comienzos falsos, etc.). (5 min)
4. En grupos pequeños, haga una lluvia de ideas sobre los pasos a seguir para impulsar los elementos que necesitan atención. (5 min)
5. Todo el grupo reúne una lista de pasos de acción y decide «¿Qué primeros pasos podemos dar ahora?» (5 min)





Troika Consulting

Obtener ayuda práctica e imaginativa por parte de tus colegas de forma inmediata.

Esta técnica pretende ayudar a las personas a obtener información sobre los problemas que enfrentan y liberar la sabiduría local para abordarlos.



ESTRUCTURAS
LIBERADORAS



Troika Consulting - Cómo (grupos de 3 personas)

1. Invita a los participantes a reflexionar sobre la pregunta de consultoría (el desafío y la ayuda necesaria) que planean preguntar cuando son los clientes (1 min)
2. Los grupos tienen el primer cliente que comparte su pregunta (1 -2 min)
3. Los consultores le hacen preguntas aclaratorias al cliente (1 -2 min)
4. El cliente se da vuelta de espaldas a los consultores
5. Juntos, los consultores generan ideas, sugerencias, consejos de coaching (4 -5 min)
6. El cliente se da vuelta y comparte lo más valioso de la experiencia (1 -2 min)
7. Los grupos cambian a la siguiente persona y repiten los pasos





What, so what, now what

Podemos ayudar a los grupos a reflexionar sobre una experiencia compartida de una manera que genera comprensión y estimula la acción coordinada, evitando conflictos improductivos.

Es posible escuchar todas las voces mientras se analizan simultáneamente las ideas y se da forma a una nueva dirección.





What, so what, now what - Cómo (45m)

Después de una experiencia compartida, pregunta: “WHAT? ¿Qué pasó? ¿Qué notaste, qué hechos u observaciones destacaron?

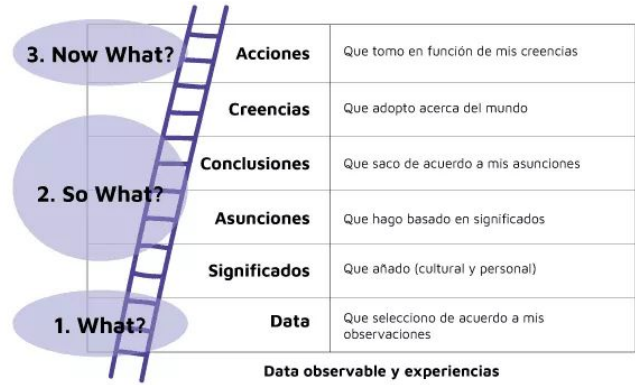
Luego, después de haber recopilado todas las observaciones más destacadas, pregunta: “SO WHAT? ¿y qué? ¿Por qué es eso importante? ¿Qué patrones o conclusiones están surgiendo? ¿Qué hipótesis puedes hacer?

Luego, después de que termine la búsqueda de sentido, pregunta: “NOW WHAT? ¿Y ahora qué? ¿Qué acciones tiene sentido que tomemos?



What, So What, Now What? Escalera de Inferencia

Enfatiza el valor de una progresión paso a paso en las sesiones informativas o después de la acción. El valor de permanecer BAJO en la escalera se refuerza visualmente. **Se pueden evitar malentendidos y argumentos.**



Keith McCandless & Henri Lipmanowicz

www.estructurasliberadoras.com





What, so what, now what - Pasos (45m)

1. Describir la secuencia de pasos.
2. What? Trabajar individualmente (1min) en «¿Qué pasó? ¿Qué notaste, qué hechos u observaciones destacaron?
3. What? en pequeños grupos o todo el grupo (3-8min).
4. So What? Individualmente (1min) en “¿Por qué es eso importante? ¿Qué patrones o conclusiones se están surgiendo? ¿Qué hipótesis puedo / podemos hacer?
5. SoWhat? en pequeños grupos o todo el grupo (3-8min).
6. Now What? Trabajar individualmente (1min) en «¿Y ahora qué? ¿Qué acciones tiene sentido que tomemos?
7. Now What? en pequeños grupos o todo el grupo (3-8min).
8. Se invita a incorporar ideas adicionales. (2-10 min)



MANAGEMENT 3.0





Management 3.0

Management 3.0 propone toda una serie de herramientas y dinámicas enfocadas a potenciar los equipos autoorganizados en términos de comunicación, delegación, participación y toma de decisiones.

Toda la información sobre las dinámicas y materiales se puede encontrar en:

- INGLÉS: <https://management30.com/>



ESTRUCTURAS
LIBERADORAS



Gremios y comunidades de prácticas

Muchas organizaciones necesitan armonizar prácticas, procedimientos y herramientas entre equipos y departamentos.

También necesitan personas para compartir conocimientos y desarrollar su oficio comunicándose a través de los límites organizacionales tradicionales.

Éste es el propósito y el papel de los gremios y las comunidades de prácticas.





Gremios y comunidades de prácticas - Cómo funciona

Una comunidad de prácticas no solo significa que las personas del mismo nivel que realizan el mismo trabajo se conectan.

Estos gremios de negocios modernos atraviesan equipos, proyectos y niveles, rompiendo barreras.

Son interorganizacionales y multifuncionales, con un esfuerzo por romper los silos hacia la innovación y la colaboración.

Los tres pilares fundamentales para crear y mantener una comunidad de prácticas son los siguientes:

1. Un dominio de conocimiento
2. Una comunidad de personas
3. Un conjunto compartido de herramientas y prácticas





Change Management Game

¿Cómo se puede cambiar un sistema complejo?

Jugar el juego de gestión del cambio nos llevará a:

- Considerar el sistema
- Considerar a los individuos
- Considerar las interacciones
- Considerar el contexto





Change Management Game - Cómo funciona

1. Cuando comenzamos un nuevo proyecto de cambio simplemente ponemos las cartas sobre la mesa y revisamos algunas de ellas. ¿Todos en el equipo pueden responderlas?
2. Usamos las preguntas en retrospectivas para reflexionar sobre lo que salió bien y dónde hay espacio para mejorar.
¿Pensamos mucho en ciertos temas?
¿Consideramos todo?
3. Lo usamos nosotros mismos como managers o líderes de equipo, para reflexionar.
4. Para talleres y conferencias para poner en marcha el intercambio de experiencias sobre proyectos de cambio.





Change Management Game - enlaces

Plantilla de Miro:

<https://miro.com/miroverse/change-management-game/>





Moving Motivators

Moving Motivators es un ejercicio destinado a ayudarnos a reflexionar sobre la motivación y cómo afecta ésta al cambio organizacional y al trabajo en equipo.

Diferenciamos entre las diferentes motivaciones y trabajamos con diez motivadores intrínsecos.





Moving Motivators - Cómo funciona

Motivación intrínseca: Deseos innatos de las personas de hacer el bien y tener un afán de autocontrol y autodirección para lograr objetivos. La motivación intrínseca exitosa es el resultado del cumplimiento de los deseos básicos.

Motivación extrínseca: Recompensas externas como pagos, bonos o promociones.

Motivación trascendental: Deseo de aportar más allá de uno mismo.

1. Definir qué motivadores son importantes para nosotros. Colocar las tarjetas en orden de izquierda (menos importante) a derecha (más importante).
2. Discutir cómo el cambio afecta los motivadores. Mover las cartas hacia arriba para un cambio positivo y hacia abajo para uno negativo.
3. Tiempo de reflexión y debate.





Moving Motivators - enlaces

<https://management30.com/practice/moving-motivators/>





Delegation Poker

El objetivo de Delegation Poker es llevar a casa la idea de delegar decisiones y tareas a su equipo dentro de un entorno controlado. También es un buen juego de colaboración.

Muchos equipos lo juegan sin siquiera sumar puntos y, más que nada, es un tema de conversación y un punto de partida sobre quién debe hacer qué.

<p>1</p>  <p>Decir</p> <p>Yo se lo diré</p>	<p>2</p>  <p>Vender</p> <p>Yo intentaré venderse lo</p>	<p>3</p>  <p>Consultar</p> <p>Yo lo consultaré y luego decidiré</p>	<p>4</p>  <p>Acordar</p> <p>Lo acordaremos juntos</p>
<p>5</p>  <p>Aconsejar</p> <p>Yo les aconsejaré pero ellos deciden</p>	<p>6</p>  <p>Preguntar</p> <p>Yo preguntaré después de que ellos decidan</p>	<p>7</p>  <p>Delegar</p> <p>Yo delegaré completamente</p>	<p>DELEGATION POKER</p> <p>www.management30.com/delegation-poker</p>  <p>MANAGEMENT 3.0</p>





Delegation Poker - Cómo funciona

1. Una persona elige una situación para leer en voz alta o cuenta una historia de su experiencia personal.
2. Cada jugador elige una de las siete cartas de delegación en privado, reflexionando sobre cómo delegaría la decisión en esa situación particular.
3. Una vez que todos los jugadores hayan decidido, pueden revelar sus cartas seleccionadas.
4. Todos ganan puntos según el valor de su tarjeta, excepto los jugadores que son la "minoría más alta".
5. Deje que las personas con las cartas más altas y más bajas expliquen el razonamiento detrás de sus elecciones.
6. A continuación, se puede crear un tablero de delegación para mostrar los resultados del consenso.





Delegation Poker - enlaces

<https://management30.com/practice/delegation-poker/>

<p>1 </p> <p>Decir</p> <p>Yo se lo diré</p>	<p>2 </p> <p>Vender</p> <p>Yo intentaré venderselo</p>	<p>3 </p> <p>Consultar</p> <p>Yo lo consultaré y luego decidiré</p>	<p>4 </p> <p>Acordar</p> <p>Lo acordaremos juntos</p>
<p>5 </p> <p>Aconsejar</p> <p>Yo les aconsejaré pero ellos deciden</p>	<p>6 </p> <p>Preguntar</p> <p>Yo preguntaré después de que ellos decidan</p>	<p>7 </p> <p>Delegar</p> <p>Yo delegaré completamente</p>	<p>DELEGATION POKER</p> <p><small>www.management30.com/delegation-poker</small></p> <p> MANAGEMENT 3.0</p>

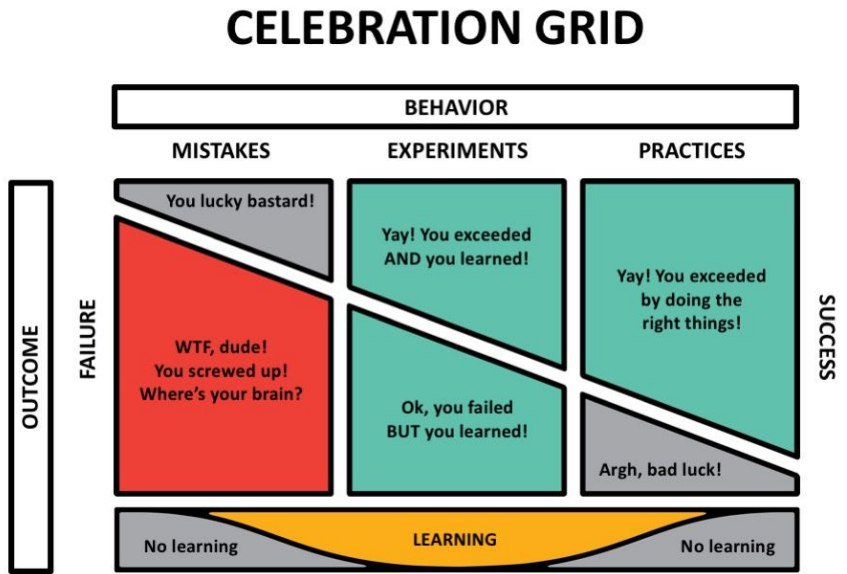




Celebration Grid

Con demasiada frecuencia las organizaciones viven día a día, de una crisis a otra y nos olvidamos de tomar nota de las cosas buenas que suceden.

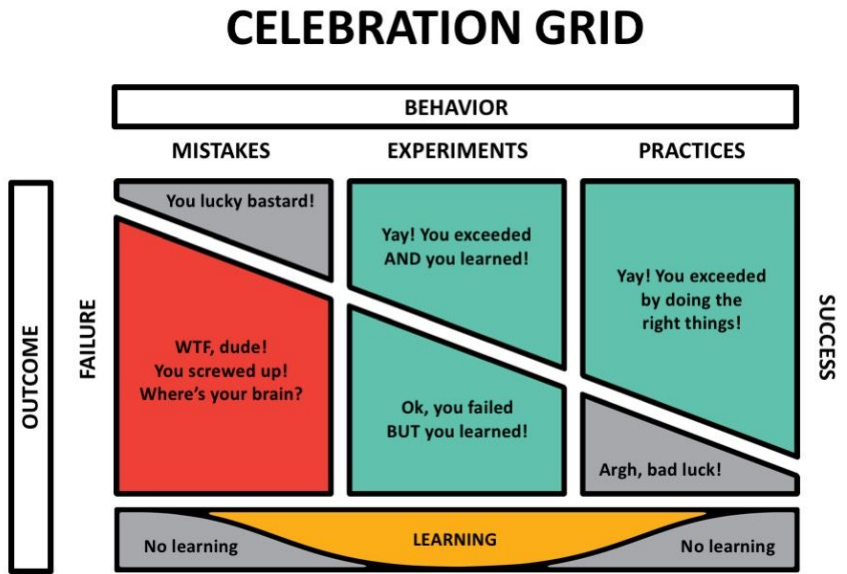
Además, no se trata solo de aplaudir las cosas buenas. En el trabajo y en la vida a veces tenemos éxito y a veces fallamos. Pero lo importante es **¿qué hemos aprendido?**





Celebration Grid - enlaces

<https://management30.com/practice/celebration-grids/>



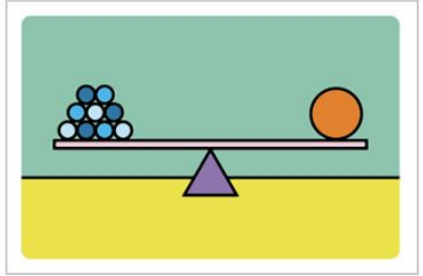
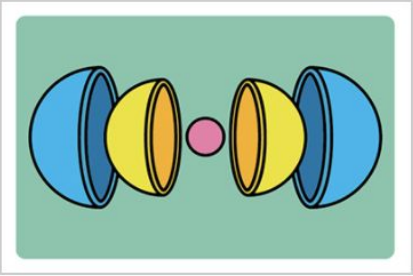
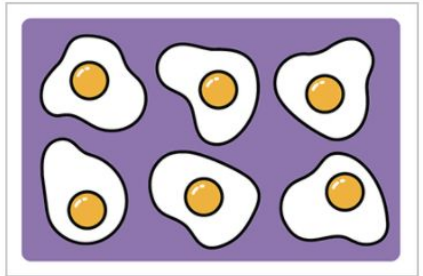


Improv Cards

La narración es la forma más antigua de transmitir información, en la que los hechos se pueden transmitir como declaraciones poderosas y donde pueden florecer nuevas ideas.

Un narrador debe poder improvisar, si quiere conectarse con su audiencia y transmitir su historia de manera efectiva.

Improv Cards nos ayuda a mejorar la improvisación y la narrativa.





Improv Cards - Cómo funciona

Las tarjetas de improvisación son un gran ejercicio para perfeccionar tus habilidades narrativas y de improvisación.

Ayudan a las personas a convertirse en mejores comunicadores y son excelentes herramientas para usar durante las sesiones de trabajo en equipo.

El uso de tarjetas Improv saca a las personas de su zona de confort, enseñándoles cómo ser mejores comunicadores y trabajar más allá de sus límites.

Con estas habilidades, los empleados de todos los niveles podrán comunicar una idea nueva, presentar el estado de un proyecto de trabajo o simplemente comunicar hacia arriba qué gran trabajo está produciendo su equipo.



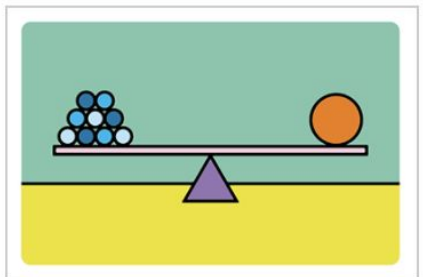
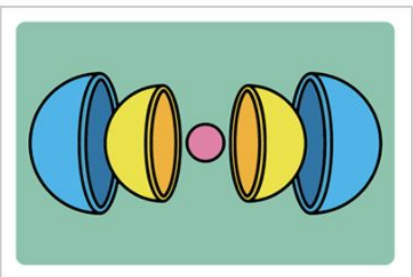
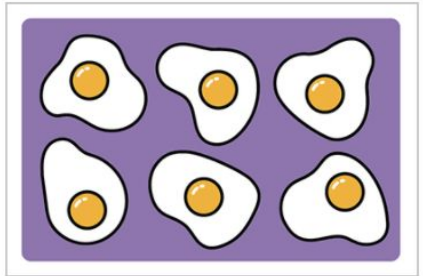


Improv Cards - Enlaces

<https://management30.com/shop/improv-cards/>

Play online:

<https://management30.com/online-improv-cards/#play>





Personal Maps

Nos deberíamos acercar al trabajo de los demás para comprender mejor lo que está sucediendo.

Disminuir la distancia entre nosotros y los demás ayuda a aumentar la comunicación y la creatividad.

Un gran ejercicio para una mejor comprensión de las personas es capturar lo que sabemos sobre ellas en mapas personales.





Competence Matrix

Un servicio que está siendo adecuado a cliente requiere que éste contenga todas las competencias necesarias entre los miembros de los equipos.

Comprender qué competencias tenemos en el equipo, cuáles pueden causar cuellos de botella y cómo potenciar el aprendizaje y nuestra carrera profesional es lo que se busca con las Matrices de Competencia.

		John	Emma	Liz	Matt	Sue
Cocktails	● 1 ● 1	●	●	●	●	●
Customer Service	● 0 ● 5	●	●	●	●	●
Cooking	● 2 ● 1	●	●	●	●	●
NVC	● 5 ● 0	●	●	●	●	●
Book-keeping	● 1 ● 1	●	●	●	●	●





Team Decision Matrix

Diferentes situaciones requieren diferentes procesos de toma de decisiones dentro de los equipos y hay una variedad de formas en que éstas se pueden tomar: por una sola persona, por parte del equipo, por todo el equipo...

La pregunta es cuándo usar qué enfoque y cómo decidirá el equipo. Aquí es donde entra este modelo de decisión.





Team Decision Matrix - Cómo funciona

Uno (aristocracia): Una persona decide sobre ciertos temas. El equipo delega la decisión a esta persona.

Mayoría (democracia): La mayoría del equipo decide sobre ciertos temas.

Algunos (sociocracia): toma de decisiones por consentimiento.

Todos (unanimidad): Consenso absoluto.

Dado (random): Cualquier decisión estará bien siempre y cuando se tome una decisión.

1. Decidir primero sobre las áreas clave de decisión.
2. Tener un juego de tarjetas de decisiones de equipo.
3. Decidir qué enfoque de decisión de equipo nos gustaría usar sin enseñar la tarjeta.
4. A la cuenta de tres, todos muestran la tarjeta.



SYSTEMIC COACHING





Mito Original para organizaciones

Esta herramienta nos ayuda a reflexionar sobre lo que trajo a cada miembro al equipo originalmente y volver a generar entusiasmo.

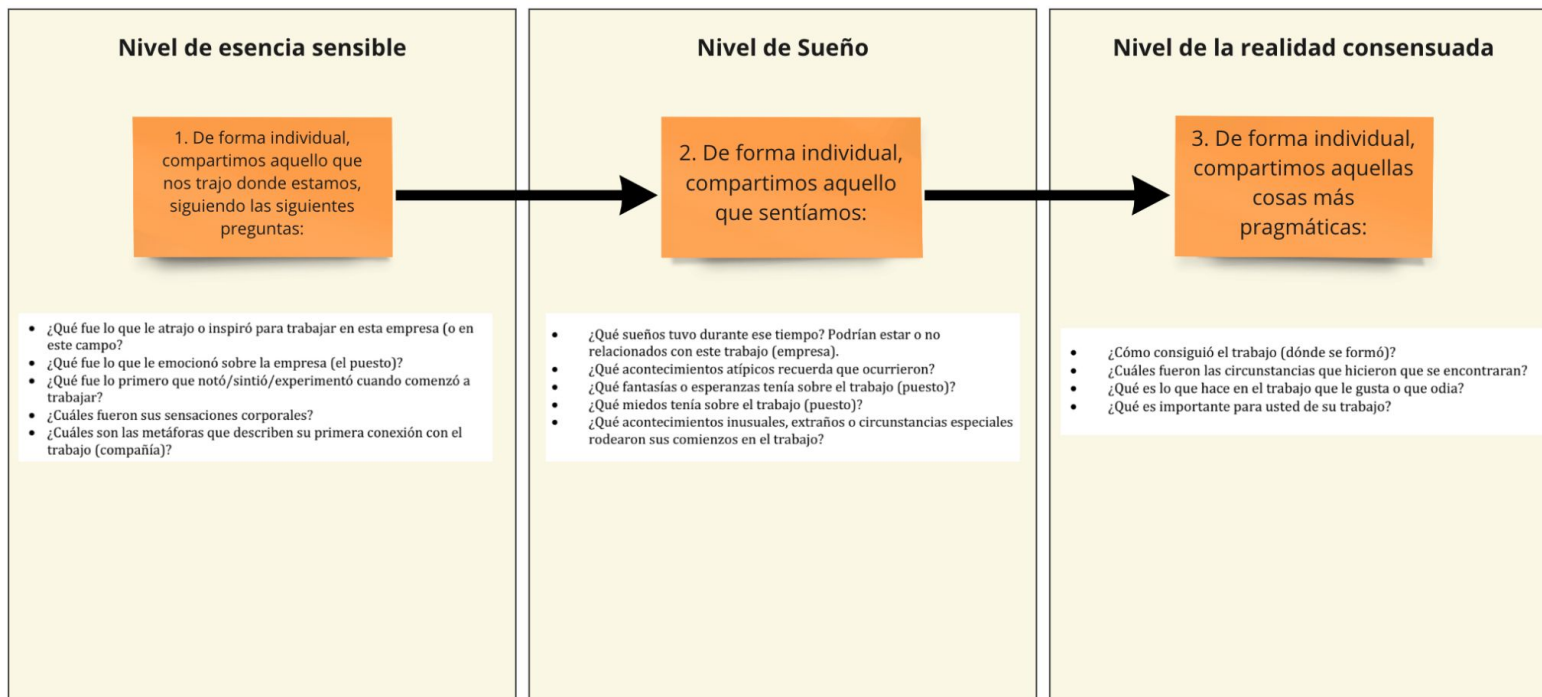
El Mito de la Relación es el significado profundo de nosotros como equipo. Son las historias que contamos (consciente e inconscientemente) sobre quiénes somos juntos.

Estas historias entretrejen los patrones míticos que a menudo predicen o explican tanto los éxitos como los problemas nuestro sistema.





Mito Original para organizaciones - Cómo funciona





Trabajo de Tierras

El objetivo de esta técnica es el de alinearnos entre equipos frente a un escenario de conflicto común:

- Revelar y reconocer la diversidad.
- Revelar y reconocer las necesidades, límites y expectativas de cada grupo participante.
- Empatizar con las perspectivas de los otros grupos participantes.
- Recoger y crear una serie de cualidades que se quieran establecer para enfrentar el reto de un modo alineado.
- Acordar una estructura de trabajo futura.





Trabajo de Tierras - Cómo funciona

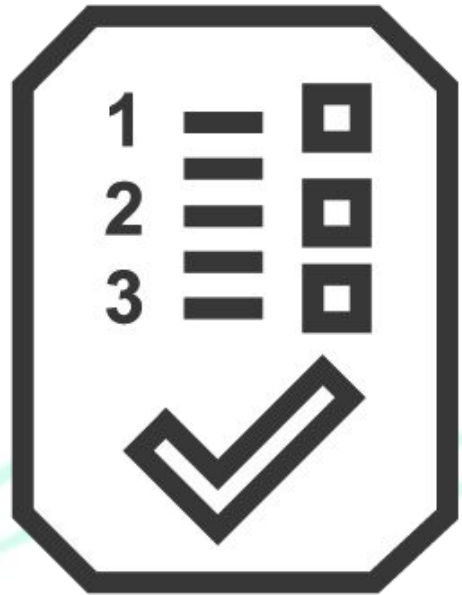
1. Dibujar un espacio para cada área.
2. Cada área se coloca en su lugar y debaten sobre el tema de estar ahí.
3. Las áreas se mueven a otros espacios. El propietario de ese espacio observa desde fuera:
 - a. ¿Cómo es vivir aquí?
 - b. ¿Qué es lo más importante de esta tierra?
 - c. ¿Cuáles son los retos y las presiones?
 - d. ¿Qué ayudas y soportes de otras áreas necesita?
 - e. ¿Qué queremos exportar a Nuestra Tierra?
4. ¿Cómo es para el área que observa que hablen de ellos?
5. Mover a todos a otro área y repetir.
6. Llevar a todos a Nuestra Tierra. Recoger las notas sobre qué queremos importar.



Técnica de organización “Round Robin”

Herramienta útil para ayudar a los grupos a ordenar las cuestiones en orden de importancia.

Priorizamos las ideas grupales de forma democrática.





Técnica de organización “Round Robin” - Cómo funciona

1. De manera individual pensamos en, por ejemplo, qué objetivos deberíamos enfocarnos. Buscamos 3.

2. En silencio, cada uno prioriza sus propios objetivos.

3. Empezando por una persona le preguntamos cuál es su primer objetivo. Entre el resto de los participantes buscamos si este objetivo lo tiene alguien más, ya sea en primera, segunda o tercera posición. Sumamos todas las apariciones.

4. Vamos persona por persona tratando todos los primeros objetivos y anotando el número de apariciones.

5. Repasamos poco a poco todos los objetivos, clasificándolos según el número de apariciones.

6. Al final del proceso tenemos todos los objetivos ordenados.

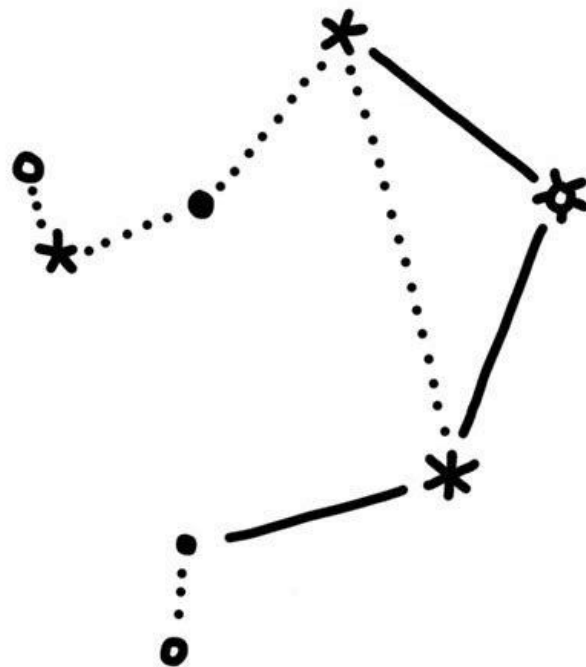


Constelaciones Informales

La idea es visualizar físicamente y hacer conscientes a todos de las opiniones y posiciones de los miembros de un equipo sobre un tema concreto.

Traemos al plano físico conceptos como las relaciones entre actores en un escenario concreto, que no son visibles por defecto.

De esta forma, revelamos los puntos de vista individuales actuales y futuros y reflexionamos sobre las acciones que se quieren tomar para el futuro.





Constelaciones Informales - Cómo funciona

1. Seleccionar un tema que el equipo desee explorar.
2. Colocar el tema en el centro de la habitación.
3. Crear una sensación de seguridad de forma que la gente responda honestamente.
4. Moverse por la habitación hasta que los participantes encuentren el lugar que mejor exprese su sentimiento de implicación en el grupo. Cuanto más cerca del centro de la habitación, más integrados se sienten con el grupo.
5. Una vez todo el mundo ha encontrado su lugar, los participantes hablan sobre por qué están donde están.
6. Pedir a los participantes que se muevan al lugar en el que les gustaría estar en términos de implicación.
7. Invitar a algunas personas que se movieron a que le cuenten por qué se han movido.
8. Pedir a cualquiera de los que se movió que se una a un compañero y se comprometa a realizar una acción positiva que los acercará a la segunda posición en el grupo.



Alianzas de equipo (DAS: Diseñar la Alianza de la Sociedad)

Esta herramienta pretende explicitar la cultura o atmósfera que el propio equipo quiere y necesita.

Sirve para crear responsabilidad compartida y es una herramienta a la que referenciarse para gestionar conflictos futuros.





Alianzas de equipo - Cómo funciona

La DAS trata dos cuestiones:

- **Crear ambiente:** Éste es el entorno que los socios quieren crear. La ventaja de diseñar el ambiente es que, si las circunstancias cambian el entorno diseñado se transfiere a nuevas circunstancias.
 - **Compartir responsabilidad:** Para qué se puede contar con los socios. El papel de cada persona en la creación de la experiencia que desean.
- ¿Qué entorno quieres crear entre tú y los que te rodean? ¿Cómo quieres que sea? ¿Qué tipo de cultura deseamos crear juntos?
 - ¿Cómo quieres comportarte cuando las cosas se compliquen? ¿Quién queremos ser?
 - ¿En qué nos comprometemos?
 - ¿Qué canales de comunicación vamos a usar?
 - Cuando haya un conflicto, ¿qué vamos a hacer? ¿Cómo lo vamos a resolver? ¿Cómo nos vamos a comportar?

TUATARAMENTE SCCL

Consultoría en gestión del trabajo



www.tuataramente.org
hola@tuataramente.org
650 53 46 28