



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC-



CUNOC
Dirección del Sistema de Investigación
José Baldomero Arriaga Jerez

Boletín informativo

Actualidad

DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN (DICUNOC)
"José Baldomero Arriaga Jerez"
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE

BOLETÍN NO. 4 AÑO XXVI

JULIO 2024



ELISEO DE LEÓN
PROFESOR INVESTIGADOR

LIDERAZGO ÁGIL CON MANAGEMENT 3.0

INTRODUCCIÓN

En el mercado podemos encontrar muchas teorías y modelos diferentes sobre Management y liderazgo. Algunas de ellas muy conocidas y, casi todas, con planteamientos que resultan interesantes.

Uno de los principales problemas que encontramos cuando se quiere llevar alguno de estos modelos o teorías a una organización es: ¿por dónde empiezo? ¿Cómo puedo implementar estos modelos en la práctica? ¿Será compatible este modelo de Management con el modelo de Liderazgo que se ha definido en la organización?

Management 3.0 está diseñado para ayudarte. Parte de un planteamiento basado en la acción, de tal manera que puedas ponerlo en

marcha en tu organización al día siguiente.

Management 3.0 no es un framework, ni una metodología. Se trata de un conjunto de principios, valores, prácticas y herramientas que te ayudan a analizar el Management desde una perspectiva sistémica, favoreciendo así el florecimiento de medidas y acciones para un liderazgo más efectivo en las organizaciones.

"Management 3.0 no es una metodología ni un marco de trabajo. Es una filosofía o forma de pensar que utiliza un conjunto de principios, valores, prácticas y herramientas con el objetivo de ayudar a una persona a gestionar una organización."

La colaboración es un pilar fundamental de Management 3.0, ya que reconoce que los mejores resultados se logran cuando las personas trabajan juntas hacia un objetivo común. Esto implica fomentar un ambiente donde se valoren y se promuevan la diversidad de ideas, la inclusión y el trabajo en equipo.

Promover la colaboración no solo mejora la calidad del trabajo, sino que también fortalece las relaciones

entre los miembros del equipo y fomenta un sentido de comunidad y pertenencia dentro de la organización. Además, al aprovechar la experiencia y los conocimientos de diferentes personas, se enriquece el proceso de toma de decisiones y se fomenta la innovación.

La adaptabilidad es esencial en un entorno empresarial en constante cambio, y el Management 3.0 lo considera como una competencia clave tanto a nivel individual como organizacional. Esto implica estar dispuesto a cuestionar el statu quo, experimentar con nuevas ideas y enfoques, y aprender de los resultados obtenidos.

Fomentar una mentalidad de mejora continua significa estar abiertos al cambio y la innovación, y estar dispuestos a ajustar y adaptar nuestros procesos y estrategias en función de las nuevas circunstancias. Esto requiere flexibilidad, resiliencia y una actitud de aprendizaje constante, tanto a nivel personal como organizacional.

El panorama empresarial actual se caracteriza por el cambio constante y la rápida evolución. El Management 3.0 ofrece un enfoque innovador y centrado en las personas para abordar los desafíos de la gestión organizacional moderna. Sin embargo, hay muchos más aspectos que los que líderes empresariales deben tomar en consideración para seguir el ritmo del progreso y mantener su competitividad en el mercado.

Resumen:

Nace como una respuesta a estas preguntas, con un cambio fundamental en la perspectiva del Liderazgo, ya no nos preguntamos “¿cómo cambio a los otros?“, sino, “¿Qué puedo hacer yo para habilitar equipos y organizaciones más productivas con personas más satisfechas?”.

Este modelo se basa en la agilidad, la innovación, el liderazgo y gestión de organizaciones y propone redefinir la gestión como una responsabilidad colectiva. En concreto, se centra en potenciar la manera en cómo llegamos a soluciones en conjunto, usando distintas herramientas para incentivar el feedback y la colaboración del equipo mediante una aproximación práctica y aplicable.

Se desarrollan las habilidades en los líderes para que puedan empoderar a sus equipos, generar un mayor engagement en los colaboradores y así apoyar el logro de los resultados grupales con un foco en la autogestión.

PALABRAS CLAVE:

Liderazgo, management, organización e innovación.

Liderazgo ágil con management 3.0

Management 3.0 es una solución innovadora para líderes que gestionan el talento en entornos Agile. No es un marco, sino una mentalidad: una combinación de herramientas, juegos y prácticas que ayudan a administrar

a las personas y los equipos que forman una organización.

Management 3.0 es una solución innovadora para líderes que gestionan el talento en entornos Agile. No es un marco, sino una mentalidad: una combinación de herramientas, juegos y prácticas que ayudan a administrar a las personas y los equipos que forman una organización

Management 3.0 no es una metodología ni un marco de trabajo. Es una filosofía o forma de pensar que utiliza un conjunto de principios, valores, prácticas y herramientas con el objetivo de ayudar a una persona a gestionar una organización. Se trata de hacer lo correcto para el equipo, implicando a todos los miembros en la mejora del sistema. En este sentido, pone a las personas en el centro y promueve el compromiso de todos los trabajadores. Todo ello sin dejar de lado los objetivos de la empresa. Se trata de mejorar y conseguir alcanzar dichos objetivos de manera eficiente priorizando siempre la felicidad de las personas de la organización.

Se basa en la idea del pensamiento sistémico, el cual establece que las mejores propuestas para resolver problemas difíciles proceden de la inteligencia colectiva. De ello se deriva el hecho constatado de que el 95 % del trabajo de una empresa es el resultado de todo el sistema, no de una sola persona.

El actual modelo de gestión, Management 3.0, es una visión orientada a las personas. Fomenta el tratamiento de los equipos de trabajo como sistemas complejos adaptativos y vivos,

no como máquinas de producción en la que las personas son una pieza más del sistema. En este sentido, redefine el concepto de liderazgo, ya que huye de las jerarquías en busca de un modelo de gestión que tenga en cuenta la responsabilidad grupal. Es decir, se basa en la opinión de que todas las personas pueden formar parte de la gestión y asumir responsabilidades en la organización.

Management 3.0 es para ti si quieres.

- Convertirte en un mejor Manager y líder.
- Aumentar la productividad de tus equipos.
- Impulsar la innovación como una responsabilidad de todos los colaboradores de una organización.
- Llevar a cabo un cambio cultural.
- Descubrir cómo implementar un modelo de liderazgo ágil en tu organización.

Incrementar la felicidad en tu organización.

Puntos de vista de Management 3.0

Representa las 6 visiones del modelo a través de Martie:

1. Energizar a las personas

El contexto caótico e inestable generado por la pandemia, además de la necesidad de afrontar los cambios, hace que muchos profesionales se sientan desmotivados. Así que la primera estrategia es dinamizar a las personas del equipo, involucrándolas en dinámicas diseñadas para la modalidad de trabajo remoto.

Al fin y al cabo, en MGT 3.0 se entiende a las personas como la parte más importante de la organización. Es importante pensar en tareas que fomenten la creatividad. Pero ten cuidado para que no se conviertan en una simple presión a fin de alcanzar las metas. Los empleados presionados se sienten aún menos motivados para producir.

2. Empoderar a los equipos

Uno de los cambios del Management 3.0 con relación a los anteriores (1.0 y 2.0) es el tema de empoderamiento de los equipos. En la práctica, significa que los equipos se auto organizan y la gestión confía en ellos.

En tiempos de teletrabajo, esta táctica es importante para que todas las responsabilidades no se centren únicamente en la figura del gestor. Con un equipo empoderado, todos trabajan para encontrar soluciones de manera colectiva, participando activamente en la toma de decisiones y la distribución de tareas. Los equipos empoderados son excelentes formas de crear un enfoque en las metas, para que se construyan con calidad y resultados.

3. Alinear restricciones

Sin embargo, aunque los equipos se organizan a sí mismos, es importante establecer límites para que no se dispersen, desorganicen o incluso confundan. Más aún en el trabajo remoto, con el equipo disperso, es necesario alinear las metas, tener propósitos claros y objetivos bien definidos.

Definir los límites de los equipos también les ayuda a sentirse seguros, sabiendo hasta dónde pueden llegar sin dañar el producto o la empresa. Las restricciones son un medio de orientación, ya que también generan confianza entre las personas, lo que les permite desafiar e innovar.

4. Desarrollar habilidades

Para que el equipo y los empleados sean más independientes, es necesario desarrollar habilidades. En el caso de Home Office, el consejo es invertir en formación sobre herramientas para el trabajo remoto. De este modo, los gestores pueden resolver problemas como la dificultad con la tecnología.

Además de las habilidades técnicas, es fenomenal invertir en el desarrollo de las llamadas soft skills. Con estas habilidades optimizadas, tu equipo tiene una mejor comunicación, así como la empatía con los demás.

El rol de la gestión, más que nunca, es fomentar este conocimiento, contribuyendo a través de la formación formal o informal, como el emparejamiento o "inside learning" con otros compañeros de la empresa, ya sean de mayor jerarquía o de otros departamentos, ayudando a comprender cómo funciona la empresa y cómo resolver los problemas del día a día.

5. Crecer estructuras

De nada sirve dejar todo en manos de los empleados si no se cuenta con una estructura que facilite y fomente una buena comunicación.

Además de valorar a las personas, es importante considerar a la organización como un organismo vivo y complejo.

Estas estructuras deben fomentar la colaboración, al mismo tiempo que permiten que los equipos tengan objetivos claros y, en la medida de lo posible, reducir el número de dependencias con otros equipos o departamentos de la institución.

La reorganización durante una pandemia puede ser muy desafiante y aumentar el temor entre la gente. Pero una reorganización que les ayude a ser más productivos, más centrados y con menos reuniones es sin duda algo muy valorado en estos días.

6. Mejorar todo

La idea de mejora continua, uno de los pilares de la Agilidad, es también una de las principales visiones de Management 3.0. Este principio te ayuda a evitar fallos y aprender de los errores. De esta manera, si notas que un canal de comunicación no ha estado funcionando, intenta adaptarte a otro y así sucesivamente.

Entonces, como el trabajo remoto requiere adaptación, es importante invertir en un método de gestión ágil como la Gestión 3.0. De esta forma, es mucho más fácil adaptar el equipo y fomentar una espiral positiva de alto rendimiento con la idea de mejora continua en mente.

Todo esto teniendo en cuenta lo más importante para la organización: ¡Las personas!

El Management 3.0 reconoce que el éxito de una organización depende en gran medida del talento y el compromiso de su gente. Por lo tanto, es fundamental priorizar el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados, no solo como individuos, sino también como parte integral de la estrategia empresarial.

Esto implica ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo, proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro, y fomentar una cultura que valore y reconozca los logros y contribuciones de cada miembro del equipo. Al invertir en el desarrollo de las personas, no solo se fortalece el capital humano de la organización, sino que también se mejora la moral, la motivación y el compromiso de los empleados.

La adaptabilidad es esencial en un entorno empresarial en constante cambio, y el Management 3.0 lo considera como una competencia clave tanto a nivel individual como organizacional. Esto implica estar dispuesto a cuestionar el statu quo, experimentar con nuevas ideas y enfoques, y aprender de los resultados obtenidos.

Fomentar una mentalidad de mejora continua significa estar abiertos al cambio y la innovación, y estar dispuestos a ajustar y adaptar nuestros procesos y estrategias en función de las nuevas circunstancias. Esto requiere flexibilidad, resiliencia y una actitud de aprendizaje constante, tanto a nivel personal como organizacional.

Conclusión

El Management 3.0 no es simplemente un método de trabajo, es una filosofía que debemos decidir si adoptar o no por el beneficio de nuestra empresa y/o compañía. El empoderamiento de personal y el liderazgo en equipo serán los puntos a tener más en cuenta para llevar nuestro negocio al éxito.

Management 3.0 es una filosofía de liderazgo que se adapta a los nuevos tiempos y a las necesidades de adaptación continua. Con sus características, busca implicar a todos los empleados en la gestión de la organización gracias a la responsabilidad compartida y el trabajo en equipo y siempre velando por su bienestar.

Se trata de dar una visión general de Management 3.0, resumiendo cada uno de sus elementos. Se debe reflexionar sobre la situación de estos seis puntos en tu empresa, ¿en qué punto están?, se debe trabajar también la capa de middle management, porque ellos son los que pueden impulsar la organización, Las empresas que apuesten por este tipo de management tienen que realizar mayor cantidad de experimentos, hacerlos más rápido y de la manera más barata posible.

Gracias a este nuevo enfoque de liderazgo Agile las empresas pueden enfocarse en lo que realmente aporta valor a la organización. Son más flexibles al cambio, gracias en gran parte a la posibilidad que tienen personas y equipos de poder desarrollar sus competencias y de ampliar el núcleo de toma de decisiones a más elementos dentro de los equipos y la empresa.

Si estás implementando ya un enfoque Agile en tu departamento pero hay ciertos managers que se resisten a ver las ventajas del cambio, no te preocupes, sigue las propias prácticas Agile para que se sumen a este nuevo enfoque.

A medida que pasa el tiempo, las metodologías ágiles se están convirtiendo en la clave del éxito en muchas áreas, enfatizando la auto administración y la auto organización, e incluso desafiando las nociones tradicionales sobre el liderazgo. Si bien no existe una definición exacta de la forma perfecta de liderazgo, no hay duda de que cambiar de una organización jerárquica a un liderazgo compartido puede mejorar en gran medida la efectividad del grupo en general. Todo esto es posible gracias al dinamismo constante en el trabajo, creando una sinergia beneficiosa para el éxito. Esto no solo fomenta la colaboración en el equipo y el equilibrio entre las culturas conflictivas, sino que también demuestra ser una estrategia efectiva para adaptarse a un mundo en constante cambio y maximizar la productividad de un equipo.

Bibliografía

Fuentes consultadas

- ⇒ <https://go-productivity.com.mx/management-3-0>
- ⇒ <https://izo.es/los-6-pilares-fundamentales-del-management-3-0/>
- ⇒ <https://www.ealde.es/beneficios-del-management-3-0/>

Los artículos publicados en este boletín son responsabilidad exclusiva de sus autores, en contenido y forma.

DIRECTORIO

Director Dicunoc: Raúl Bethancourt

Autor: Eliseo De León (Profesor Investigador)

Diseño y Estilo : Fred Rivera (Profesor Investigador)

La Dirección General de Investigación del Centro Universitario de Occidente (Dicunoc)

"José Baldomero Arriaga Jerez",

es una dependencia del Centro Universitario de Occidente, cuya misión es el desarrollo de la Investigación Científica en todos los campos del conocimiento. Se interesa especialmente en impulsar la investigación científica y tecnológica vinculada al desarrollo regional y local en el área de influencia del CUNOC que comprende los Departamentos del Sur-Nor-Occidente del país.