



Coaching | Formación | Consultoría

Jorge Ulsen Rivas
julsen@decides.cl

**AGILIDAD PARA LA
GESTIÓN DE PERSONAS**



Foro de Líderes de
Transformación Empresarial
LATAM

+ 24 de trayectoria en Chile, Argentina, Colombia y Perú



Fundador
Director Ejecutivo



Trainer oficial
Chile y Sudamérica



Trainer y Certificador
Chile y Sudamérica



Columnista



Miembro
Asociado



Fundador



Presidente

Manejo de metodologías y certificaciones en Change Management, Agilidad y Gestión



Postgrados

- Gestión de personas
- Programa Pensamiento Estratégico para Gerentes
- Estrategia y Gestión de Calidad
- Comunicación Estratégica

Contexto Latam y Mundial – Teletrabajo

30% de fuerza laboral trabajaría desde casa varios días a la semana (**fines 2021**)

Se acelera la transformación digital



Desinfección zonas, vigilancia remota, etc.

Hasta **100%** dotación conectada



Contexto Mundial – Empresas

- 85 millones de puestos de trabajo en los próximos cinco años

Contexto Latam – Población y fuerza laboral



2050

1 de cada 5
habitantes será
mayor de 65

2020 a 2025 dependientes (-15 años y 65 años+) crecerán más que activos

**100 millones de empleos
después del año 2025**

Inteligencia Artificial | Economía Verde |
“Economía del Cuidado”



Emociones / sensaciones más frecuentes



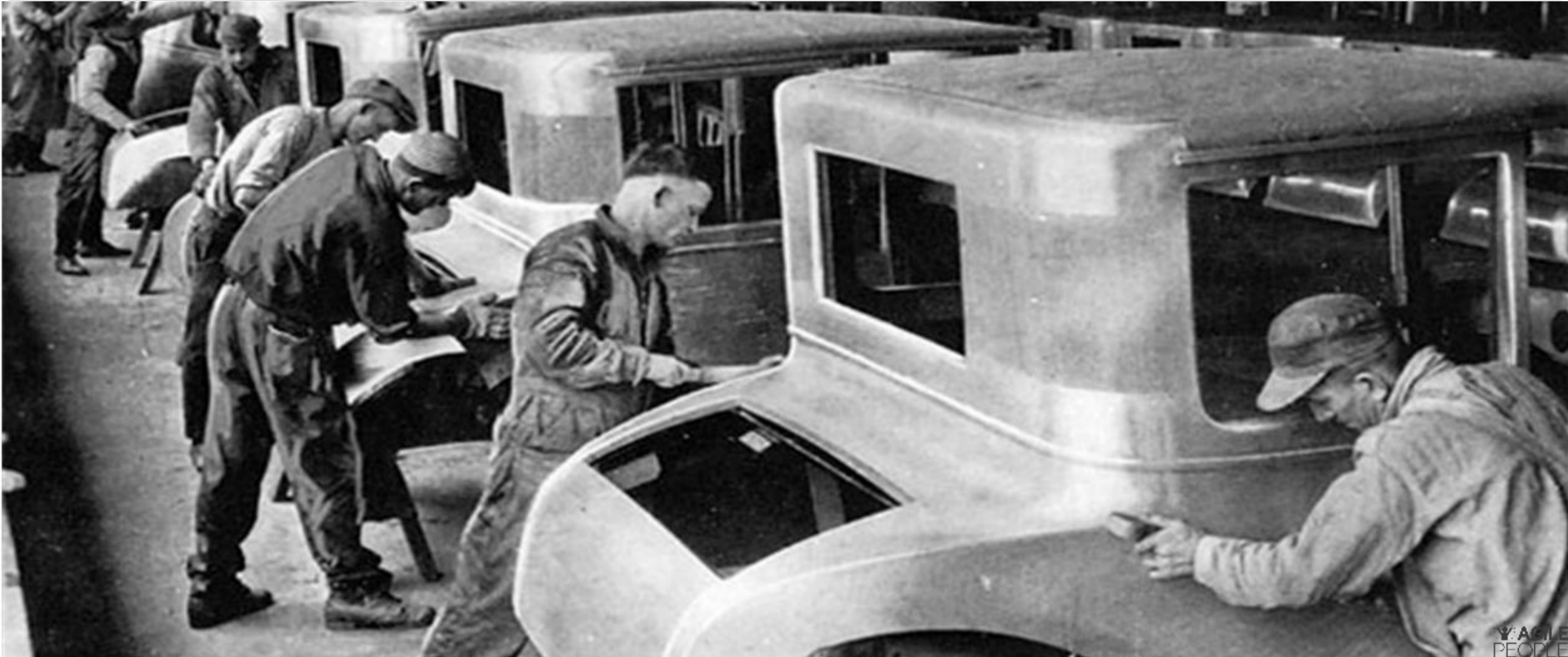
¿Qué formas de pensar, comportamientos deberíamos fortalecer?



VALORES, PRINCIPIOS, CONCEPTOS DE AGILIDAD

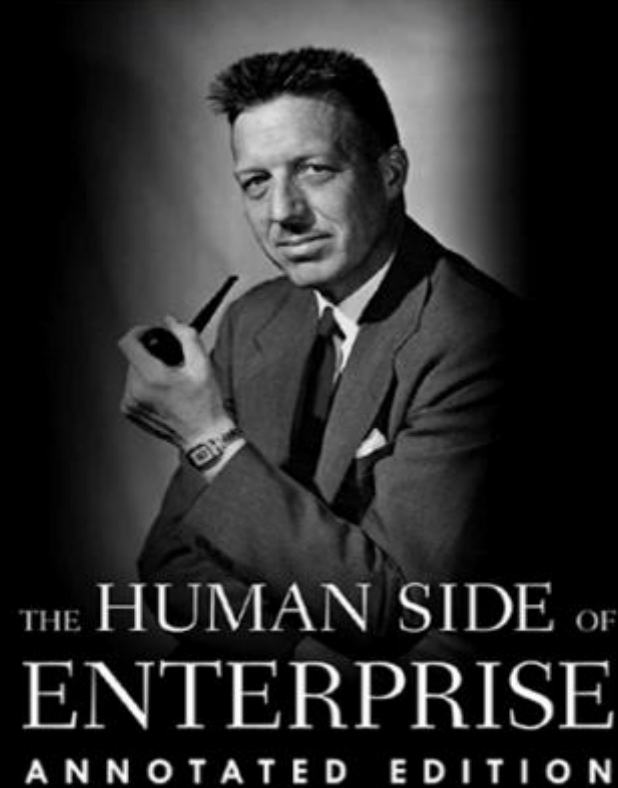


Frederick Taylor: Gestión Científica



El lado humano de la empresa

DOUGLAS MCGREGOR



Updated and with new commentary by
Joel Cutcher-Gershenfeld

¿Crees en X o Y?



© agilepeople.com

X La gente es perezosa y desmotivada y no quiere asumir responsabilidades.

Y Las personas quieren ser lo mejor que puedan y contribuir a crear valor para los demás (y lo harán si tienen las condiciones adecuadas).



© agilepeople.com

Cómo vemos a las personas influye en cómo estructuramos nuestros procesos de gestión

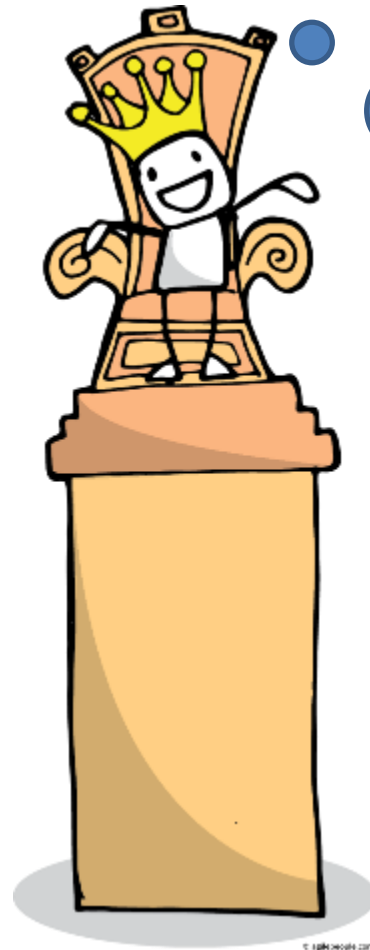
Pia-Maria Thorén, Fundadora de Agile People

La definición

- "El poder de influir o dirigir el comportamiento de las personas o el curso de los acontecimientos"

En términos de negocio

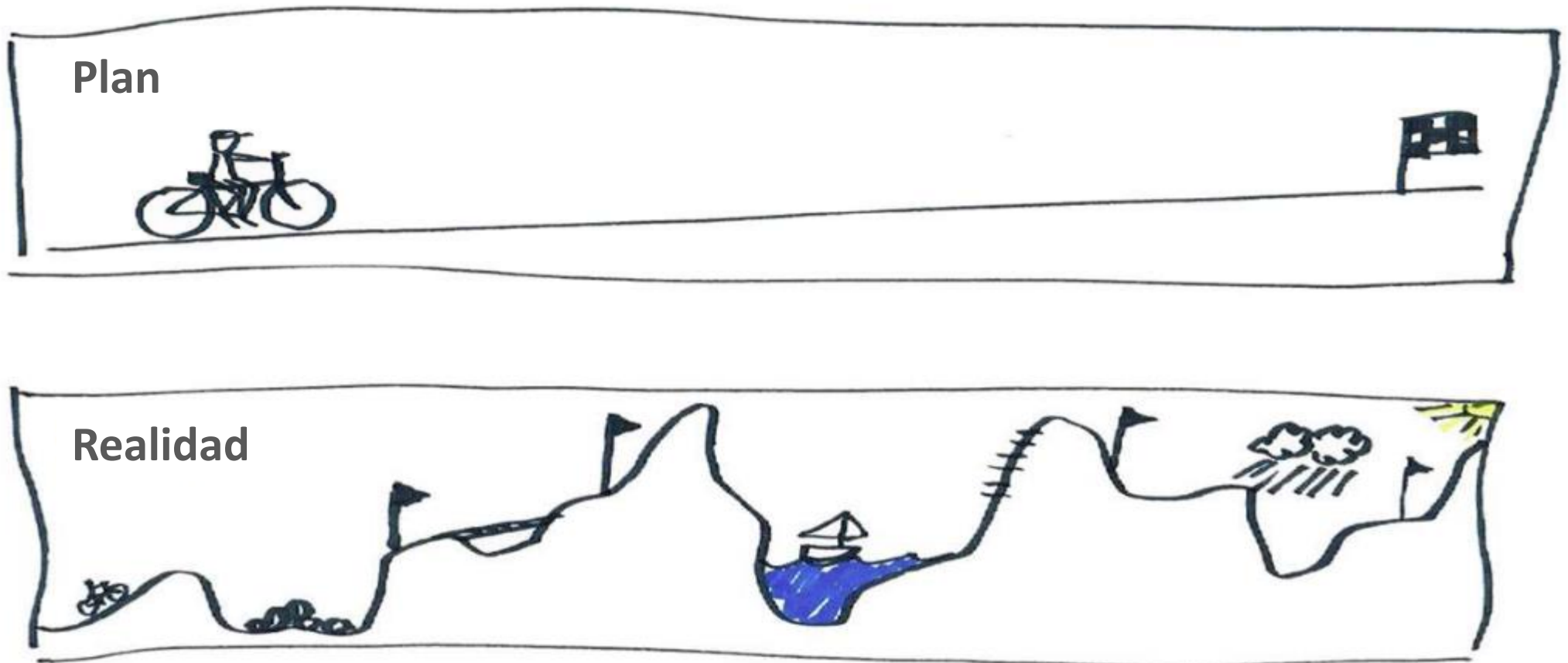
- Controlar a la gente
- Controlar el futuro



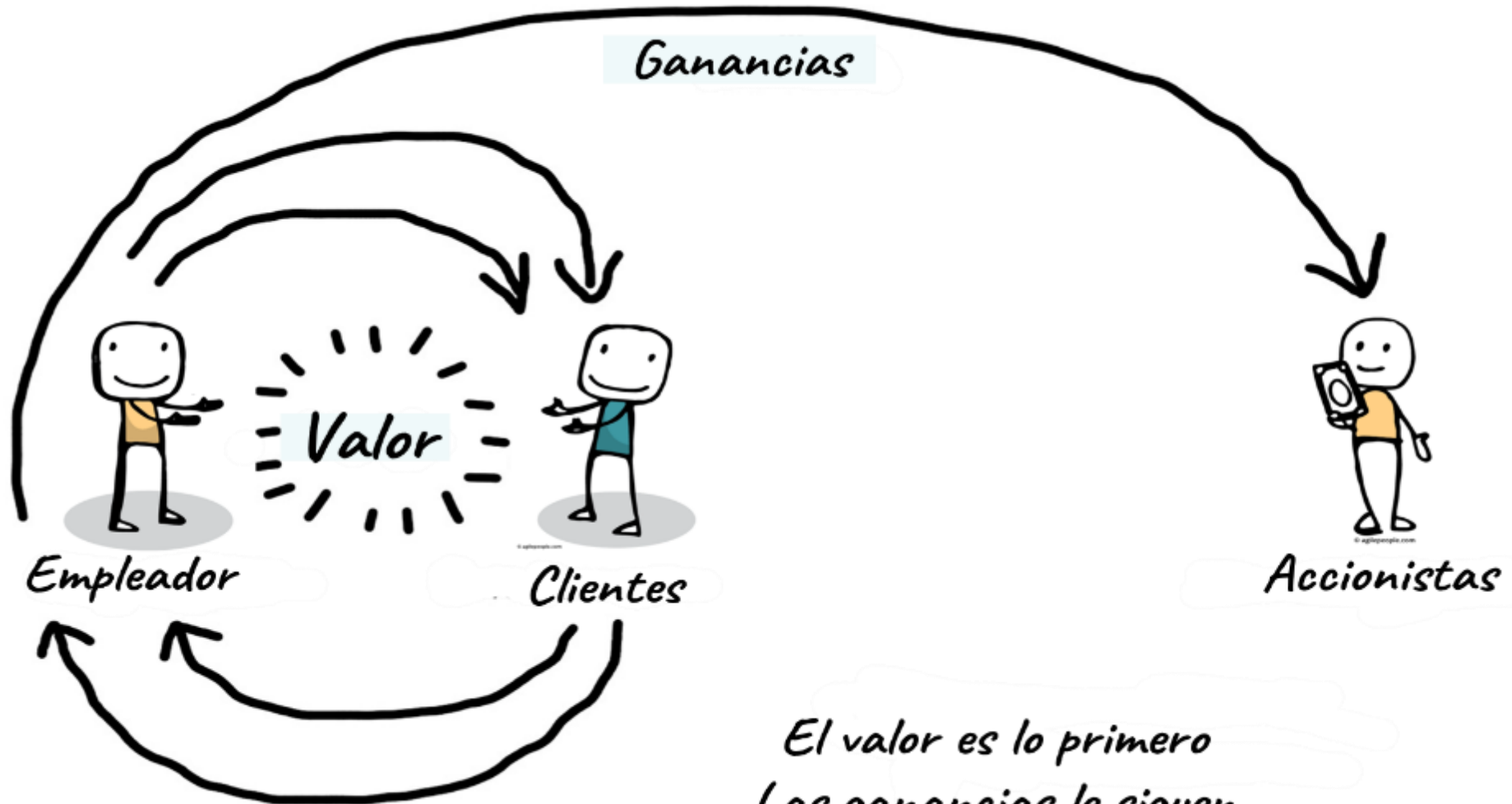
La gran ilusión

- Las personas pueden y deben ser administradas
- El futuro es predecible y manejable

Organizaciones y transformación



Ganancias v/s Valor al cliente



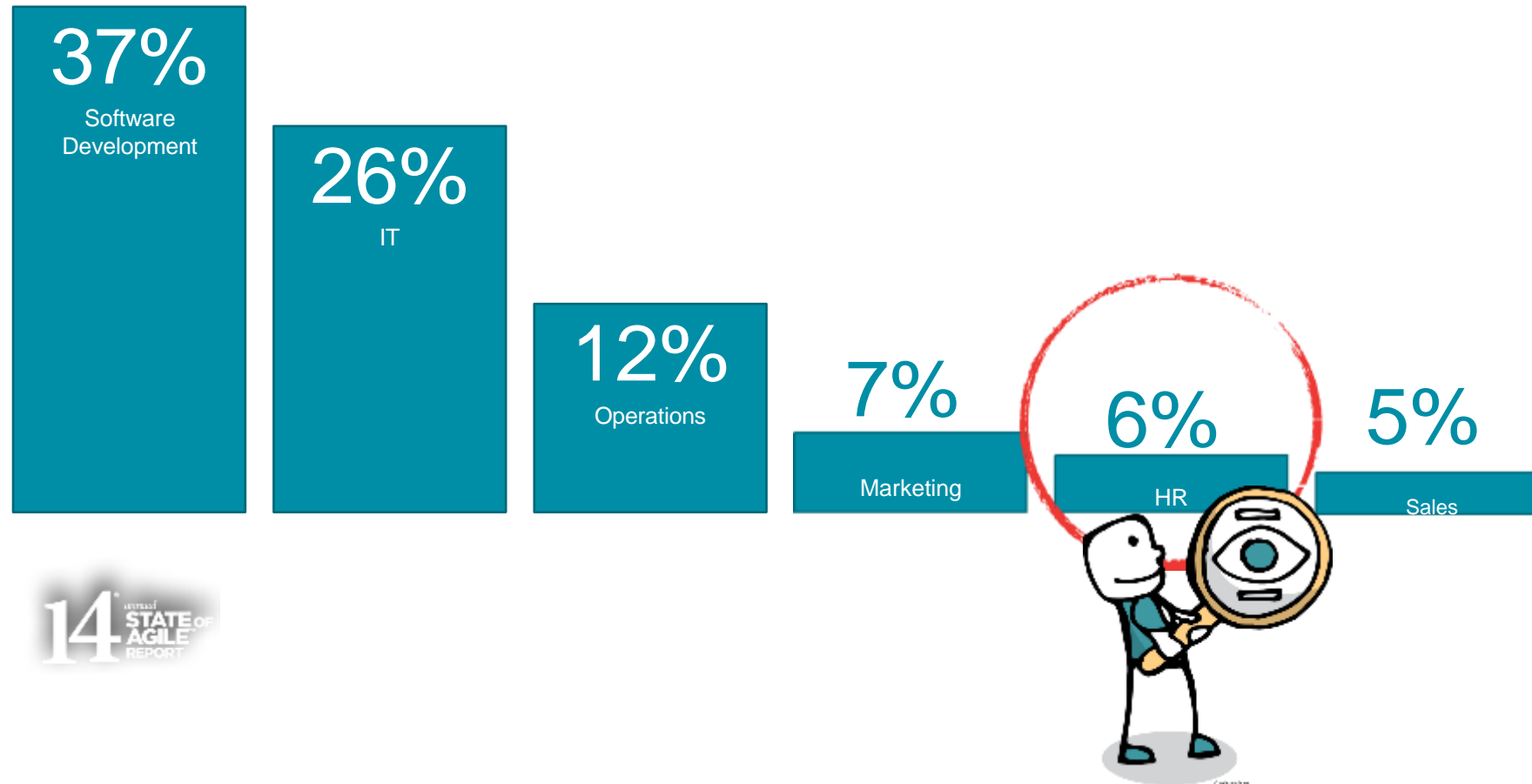
¿Por qué es tan estratégico RRHH en las transformaciones y en Agile?

Sus decisiones y acciones son transversales en sus efectos

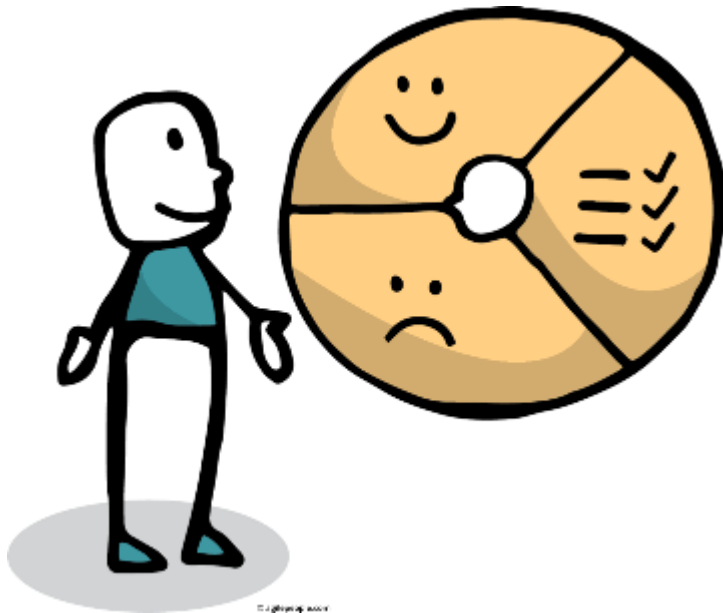


Sustentan los cambios

Áreas utilizando prácticas ágiles



Prácticas ágiles no están limitadas a organizaciones de software.

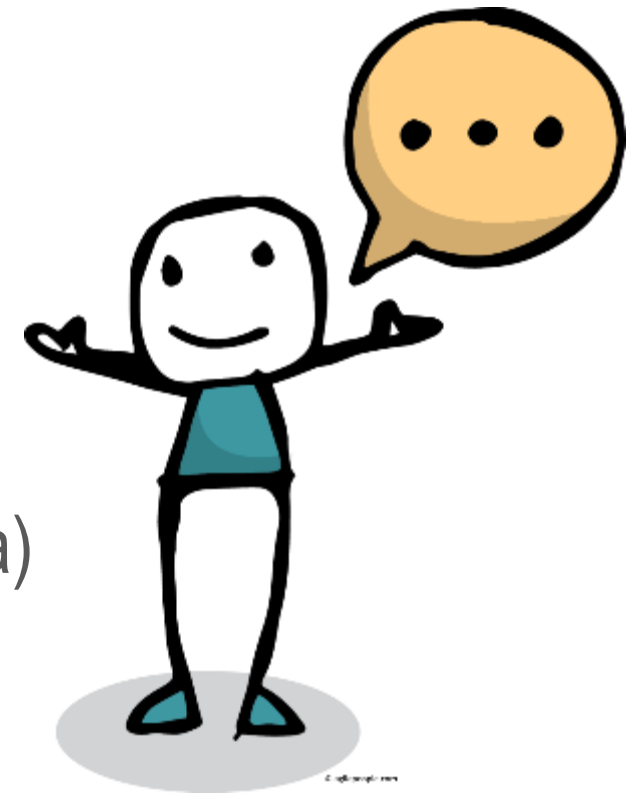


Para que RRHH apoye la transformación hacia Agile debe:

- Dominar el mindset.
- Trabajar de manera ágil.
- Crear un ambiente psicológicamente seguro.
- Pavimentar coherencia entre liderazgo, cultura y procesos ágiles.
- Propiciar que la empresa le confíe asuntos organizacionales.

Entonces, ¿Qué entendemos por HR Agile? Management

- Métodos internos de RR.HH. y formas de trabajar
¿**CÓMO** deberían trabajar los RR.HH.?
- Entregables de HR
(¿**QUÉ** debe entregar RR.HH. a (junto con) la empresa)



Manifiesto Ágil de Gestión de Personas



Las Personas Ágiles son curiosas y colaboran

para crear valor asombroso y soluciones innovadoras que satisfacen las necesidades humanas

(Engagement, Innovación, Curiosidad)



Las Personas Ágiles buscan activamente oportunidades **para** experimentar y aprender para adaptarse rápidamente y prosperar en un entorno cambiante

(Adaptabilidad, Experimentación)



Las Personas Ágiles adoptan activamente la diversidad y la inclusión

para crear comunidades donde las personas se sientan seguras y verdaderamente pertenecientes

(Diversidad, Seguridad, Pertenencia)



Las Personas Ágiles promueven la transparencia en organizaciones y equipos

para permitir la confianza, la propiedad y la autoorganización

(Transparencia, Compromiso, Rendición de cuentas, Autoorganización)

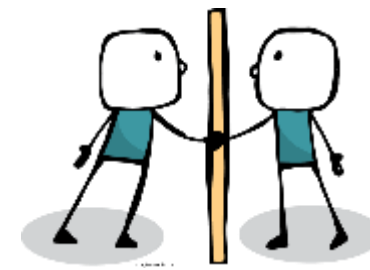


Las Personas Ágiles se conectan profundamente con las personas, empresas y sociedad

para crear una cultura donde la habilidad humana es

nutrida, valorada y desplegada

(Cultura, Conexión, Humanidad, enfoque en la sociedad en general)



Las Personas Ágiles aprovechan el poder de traspasar fronteras

para facilitar la colaboración proactiva a través de las barreras organizacionales

(Crosfuncional, Colaboración, Comunicación, Aprendizaje)



Las personas ágiles persiguen continuamente el significado y propósito en la vida

para crear un impacto positivo y significativo en el mundo del trabajo

(Propósito, Significado)

Principios de Gestión de Personas

1 Conocer a las Personas Profundamente

2 Aumentar la Seguridad Psicológica

3 Cometer errores y Aprender de ellos

4 Inteligencia colectiva

5 Decir el Qué y el Para Qué y dejar el CÓMO a las personas



6 Visualización

Coherencia entre cultura y procesos

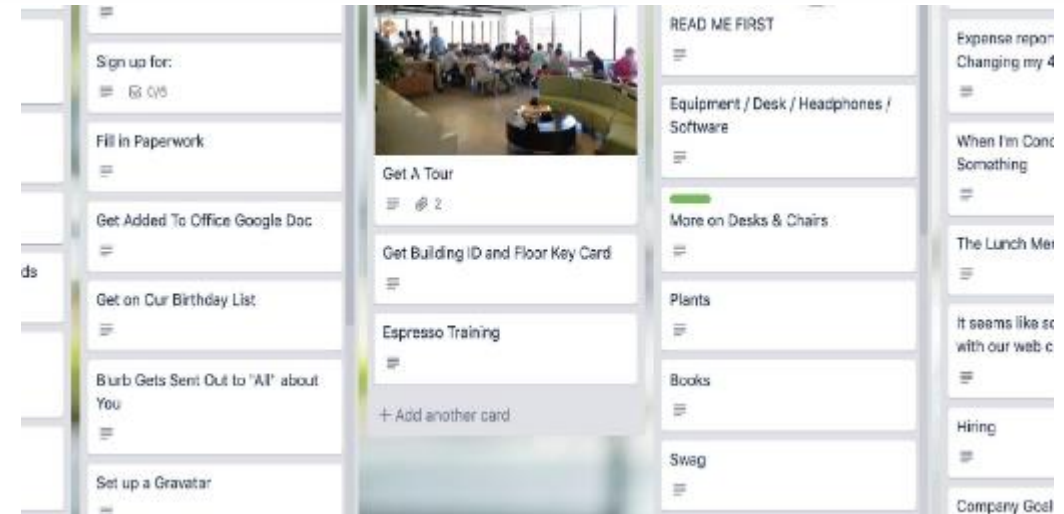
- Si **confiamos** en alguien, ¿por qué informes detallados?
- Si valoramos la **creatividad** e **innovación**, ¿por qué descripciones de trabajo detalladas y limitantes?
- Si queremos **cooperación**, ¿por qué recompensar el desempeño individual?
- Si queremos involucrar a **todo el ser**, ¿por qué objetivos numéricos?
- Si imaginamos la **igualdad**, ¿por qué promover solo algunos?
- Si la **diversidad** es importante, ¿por qué tan pocas mujeres en la alta dirección?



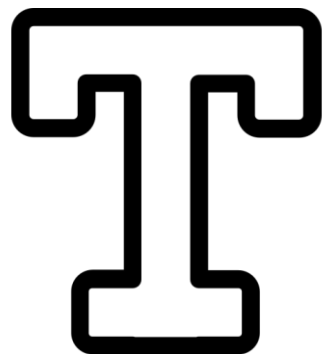
Algunas Prácticas y herramientas para RRHH

¿Qué salió bien en la iteración? (aciertos)	¿Qué no salió bien en la iteración? (errores)	¿Qué mejoras vamos a implementar en la próxima iteración? (recomendaciones de mejora continua)
 	 	 

Aprendizaje y Mejora Continua



Gestión y Entendimiento Común



Multifuncionalidad y efectividad

Reiss
Motivation
Profile The Science of Motivation

Engagement (16)



Proyectos más ágiles

Algunos casos aplicados de HR Agile

TV4 Suecia



Integración de equipos

Gran compañía de retail



OKRs, capacitaciones liderazgo ágil, trabajo multigeneracional, apoyo a Senior Country HR en "Fit para la transformación", etc.



Desempeño: 2 conversaciones extensas al año
Conversaciones 1: 1 al menos una vez al mes



Salarios: autoestablecidos



En el mundo VUCA el foco en las personas, la flexibilidad, la experimentación, adaptación y resiliencia son claves

El desafío es CONCIENTIZAR y hacer parte de la forma de pensar ágil en TODOS LOS NIVELES de la organización

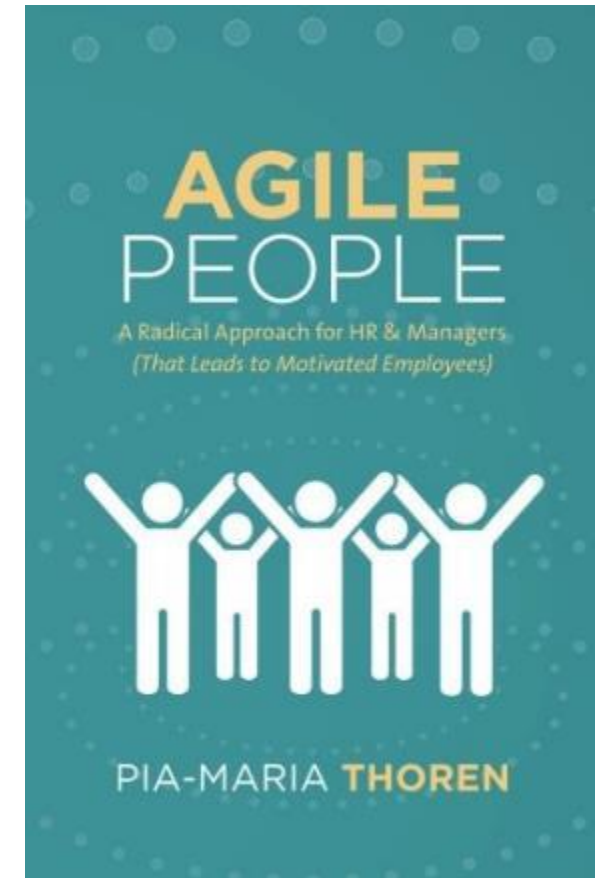
Las herramientas son secundarias. Lo relevante es que el MINDSET ÁGIL oriente nuestra forma de DECIDIR y GESTIONAR


Al implementar: CONTEXTO, equipo EXPERIENCIA Agile, iterativo, SEGURIDAD PSICOLÓGICA, cliente interno, e. adopters

Doble Certificación en HR Agile Management



[Próxima versión en español](#): Noviembre de 2020
conversemos@decides.cl



➤ Síguenos en Linkedin		➤ Accede a nuestros contenidos Multimedia	
➤ Únete a la Primera” Comunidad de habla hispana de Cambio y Agilidad Organizacional”		➤ Envíanos un mensaje de whatsapp al +56 9 7746 9089	
➤ Visítanos en Facebook		➤ Escríbenos a conversemos@decides.cl	