**Lo que aprendimos en este curso**

**Gestión Tradicional:**

La gestión tradicional puede haber funcionado durante mucho tiempo, pero hoy comienza a dar señales de que está perdiendo espacio, ya que está relacionada con un ambiente de baja autonomía, bajo nivel de engagement y poca motivación, que tienen un impacto directo en el nivel de éxito de los proyectos.

**VUCA:**

Nuestro entorno cada vez tiene más características VUCA:

* Volátil: algo que hoy se da por hecho puede ser diferente mañana.
* Incierto: hay muchas dudas para lograr resolver los problemas.
* Complejo: la solución no tiene necesariamente una estructura clara.
* Ambiguo: lo que funciona en cierto contexto puede ser inútil en otro similar.

Además de esto, aprendimos que es necesario reducir el tiempo en el que se obtiene retroalimentación por parte del cliente para actuar lo más rápido posible.

**Motivación:**

Como lo decía Ricardo Semler: "Los miedos e inseguridades crean las estructuras de nuestras empresas". Para atacar este problema, podemos basarnos en los 3 pilares de la confianza:

* Dar autonomía: puedo hacer las cosas de la mejor manera que considero sea la mejor.
* Tener propósito: todo lo que hago tiene un claro propósito con el que estoy de acuerdo.
* Volverse experto: la empresa me da espacio para mejorar en lo que más gusta hacer.

**Liderazgo:**

En un ambiente ágil, el liderazgo emerge naturalmente entre las personas, en paralelo a las habilidades mostradas para aquella posición y también dentro de ese momento del tiempo.

Además, el liderazgo es situacional; es decir, funciona en un contexto específico y no es fijo, por lo que puede cambiar conforme sea necesario.

**Empoderar y delegar:**

Generalmente, las personas en un alto nivel jerárquico poseen un mayor conocimiento e información de todo el contexto; sin embargo, estos datos son más abstractos. Mientras tanto, en un nivel jerárquico más bajo hay muchos más detalles, pero la visión está un poco más limitada.

El secreto de un buen proceso de toma de decisión se basa justamente en encontrar el equilibrio respecto a ese conocimiento. Delegation Poker es una forma de mapear las decisiones y el nivel de empoderamiento dentro de las organizaciones.

**Retroalimentación y conocimiento:**

La retroalimentación genera conocimiento y logra el crecimiento de la persona, haciendo que salga de una etapa de habilidad inconsciente y logrando que sea consciente de ella, con lo que será capaz de adquirirla.

Por ello, la retroalimentación debe ser llevada a cabo con cuidado: considerar el contexto, dar hechos, tomar en cuenta los valores y hacer preguntas poderosas requieren ser usados siempre dentro del proceso. Esta herramienta genera conocimiento para la organización.

**Mejoras:**

Identifica un pequeño proceso de tu día a día que te genera incomodidad y crees que pueda ser optimizado de alguna manera. Puede ser algo dentro de tu vida profesional o personal. Cámbialo para que pueda ser mejorado.

Por ejemplo: si siempre olvido comprar pasta de dientes, puedo usar una app para tener una lista del supermercado donde esté incluida.

Ahora en tu cuaderno de notas has observaciones que te ayuden a encontrar posibles soluciones.

Recibir retroalimentación es fundamental para acompañar el proceso de mejora continua. Kaizen es una de las herramientas útiles para ello.

**Conclusión:**













