



GUAYAS, ECUADOR
POTENTIAL CHAPTER



“Innovación en la Dirección de Proyectos”

I CONGRESO INTERNACIONAL DE
DIRECCIÓN DE PROYECTOS AÑO 2019



info@pmiguayas.org



PMI Guayas Chapter



PMI Guayas



PMI Guayas Chapter



PMI Guayas

ERICK MASGO DÁVILA



Certified Management Practitioner
Diplomado Gestión Proyectos Calidad
Ingeniero Informático SPOC Fundador Comunidad Man
Lean Change Agent Explorer
PMI-SP SOA PMI-RMP
Facilitador SDI MCTS
+12 Experiencia Docente
Ingeniero Informático
+12 Experiencia Docente
Certified Management Practitioner
Design Thinking
Diseñador Estrategias Gamificación
PMP PMO-CP SMC
Experiencia en HCM P Lean Change Agent Explorer
Diseñador Estrategias Gamificación



Erick Masgo Dávila

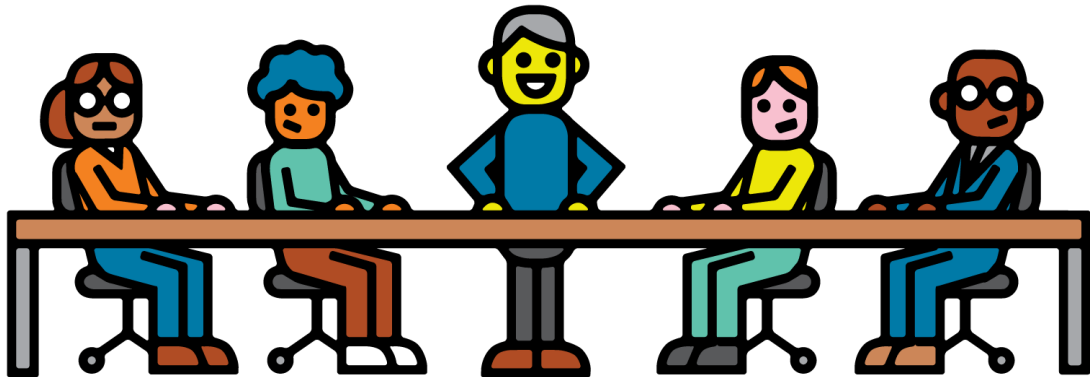


- Ingeniero Informático PUCP.
- Diplomado en Gestión de Proyectos y Calidad por el Instituto de la Calidad PUCP.
- Fundador de la Comunidad Management 3.0 Perú
- Facilitador Oficial de Management 3.0, Design Thinking y SDI (Strenght Deployment Inventory).
- Certified Management 3.0 Practitioner.
- Diseñador de Estrategias de Gamificación, Lean Change Agent Explorer.
- Scrum Master Certified (SMC), Scrum Product Owner Certified (SPOC).
- Profesional Certificado en Gestión de Cambio Organizacional y Humano (HCMP®) por el Human Change Managenemt Institute (HUCMI).
- PMO Value Ring Certified Practitioner (PMO-CP®), Project Management Professional (PMP®), PMI Scheduling Professional (PMI-SP®), PMI Risk Management Professional (PMI-RMP®)
- MCTS, Microsoft Certified Technology Specialist en Gestión de Proyectos con Microsoft Project, ITIL Foundation Certified.
- Más de 13 años de experiencia liderando proyectos y operaciones para empresas locales e internacionales en los sectores de telecomunicaciones, gobierno, banca, seguros y consumo.
- Docente con más de 12 años de experiencia dictando cursos, talleres y seminarios de habilidades técnicas en gestión de proyectos con enfoque PMI y AGILE, habilidades de liderazgo y gestión de cambio organizacional.
- Actualmente desempeño las labores de Gerente de Administración, Finanzas y Recursos Humanos en SOA Professionals LATAM y Gerente General en F&M Consulting.

Taller: Transformación Cultural Ágil con Management 3.0

Erick Masgo Dávila – Gerente Recursos Humanos en Soa Professionals LATAM
Facilitador M3.0, LEGO® SERIOUS PLAY®, Design Thinking. Diseñador de
Estrategias de Gamificación. Lean Change Agent.

Comencemos a Conocernos



Herramienta: Personal Maps



Ejercicio: Crea tu Personal Map

Cada participante debe dibujar su **Personal Map** que capture cierta información sobre ellos, como por ejemplo: educación, trabajo, pasatiempos, amigos, valores, familia, metas, hogar, entre otros.



Personal Maps + StoryCubes



Personal Maps + TimeLine



¿Qué es Management 3.0?



Management 1.0 = Jerarquía

“Hacer lo incorrecto, tratando a las personas como máquina de un sistema”



- Una organización está diseñada y administrada de arriba hacia abajo, y el poder está en manos de unos pocos.
- Comando y control
- Especializar a los trabajadores.
- Poner foco en la productividad.
- Cronometrar el tiempo de las tareas.
- Pagar incentivos por productividad/rendimiento.
- Secuencializar el trabajo.
- Introducir managers que se encarguen de la supervisión, organización y dirección del trabajo.

Management 2.0 = Tendencias

"Hacer lo correcto de la manera incorrecta, con buenas intenciones, pero con iniciativas jerárquicas anticuadas de arriba hacia abajo"



- En una organización de **Management 2.0**, todos reconocen que "las personas son los activos más valiosos" y que los gerentes deben convertirse en "líderes servidores".
- Pero, al mismo tiempo, los Managers prefieren mantenerse dentro de la jerarquía.

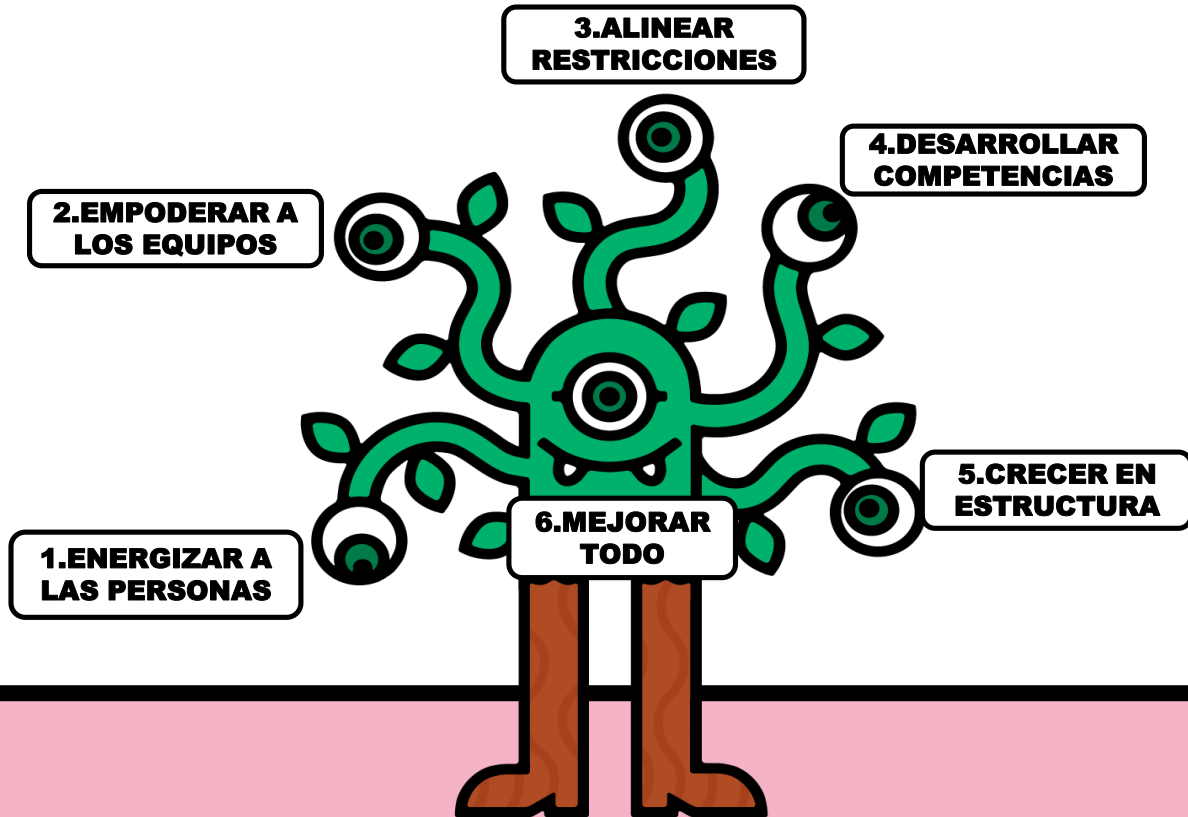
Management 3.0 = Empoderamiento Efectivo

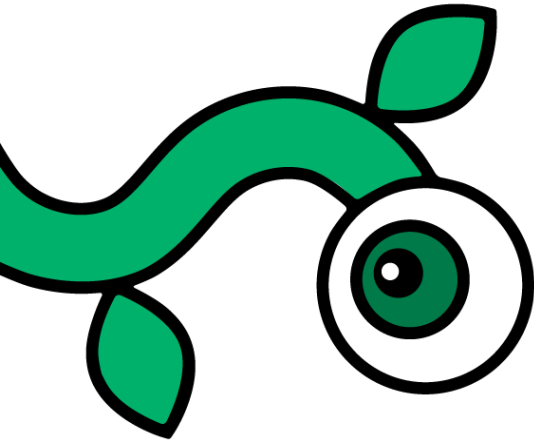
“Hacer lo correcto de manera correcta, implicando a todos en la mejora del sistema y fomentando el compromiso de los empleados.”



- Movimiento de **innovación**, liderazgo y gestión.
- **Gestionar los sistemas y no a las personas.**
- Trabajar juntos para lograr los objetivos de la organización, **manteniendo la felicidad** de las personas como una prioridad.
- Es una forma de pensar, combinada con una **colección de juegos, herramientas y prácticas en constante cambio** para ayudar a cualquier trabajador a administrar la organización.

Ejes de Management 3.0















Energizar a las Personas: Las personas son la parte más importante de una organización y los managers deben hacer lo que sea necesario para mantener a las personas activas, creativas y motivadas.



El modelo CHAMPFROGS se ocupa específicamente de la motivación en el contexto de la vida laboral. Consiste en diez motivadores que son intrínsecos, extrínsecos o un poco de ambos.

CURIOSITY	HONOR	ACCEPTANCE	MASTERY	POWER
 <p>I have plenty of things to investigate and to think about</p>	 <p>I feel proud that my personal values are reflected in how I work</p>	 <p>The people around me approve of what I do and who I am</p>	 <p>My work challenges my competence but it is still within my abilities</p>	 <p>There's enough room for me to influence what happens around me</p>
FREEDOM	RELATEDNESS	ORDER	GOAL	STATUS
 <p>I am independent of others with my own work and responsibilities</p>	 <p>I have good social contacts with the people in and around my work</p>	 <p>There are enough rules and policies for a stable environment</p>	 <p>My purpose in life is reflected in the work that I do</p>	 <p>My position is good, and recognized by the people who work with me</p>




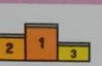
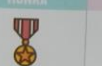

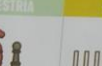
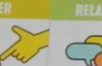

Ejercicio: Moving Motivators! ¿Cuáles son tus motivaciones?



Moving Motivators

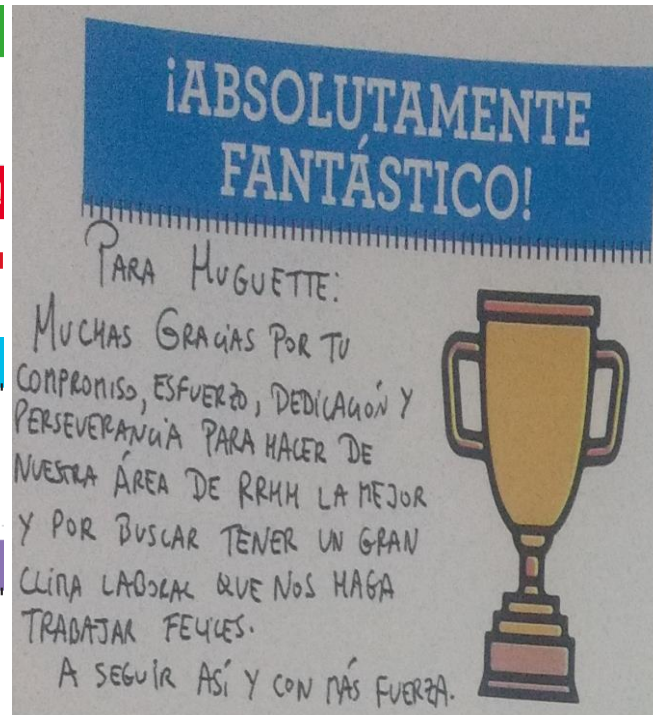
MOVING MOTIVATORS BOARD



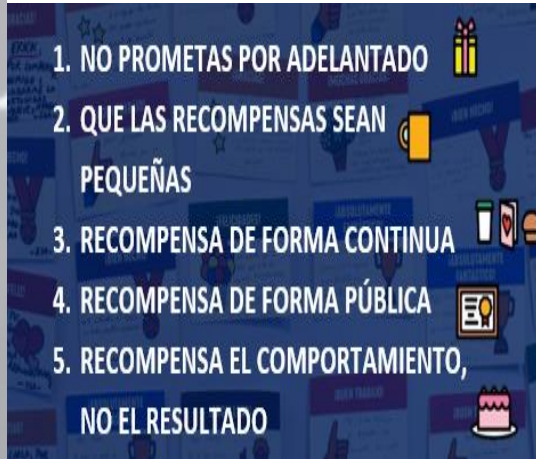
Miembros del Equipo:	ACEPTACIÓN	CURIOSIDAD	META	ESTATUS	LIBERTAD	HONRA	ORDEN	MAESTRÍA	PODER	RELACIONES
	 No permitas que nadie te manipule si que tú manipules a los demás	 Haz curiosidad sobre cosas que nadie sabe y sobre lo que todos saben	 No te quedes en lo que ya sabes si que te quedes en lo que no sabes	 No te quedes en lo que ya sabes si que te quedes en lo que no sabes	 No te quedes en lo que ya sabes si que te quedes en lo que no sabes	 No te quedes en lo que ya sabes si que te quedes en lo que no sabes	 No te quedes en lo que ya sabes si que te quedes en lo que no sabes	 No te quedes en lo que ya sabes si que te quedes en lo que no sabes	 No te quedes en lo que ya sabes si que te quedes en lo que no sabes	 No te quedes en lo que ya sabes si que te quedes en lo que no sabes
LORENA	6	5	8	9	2	10	7	3	1	4
JENIFFER	9	1	7	2	10	6	4	3	5	8
ANA	6	7	10	3	4	5	8	2	9	1
CINDY	6	3	7	2	8	10	9	1	5	4
HUGA	3	9	7	1	6	8	10	5	2	4
PROV.	6	5	2.5	3.4	6	7.8	7.6	2.8	4.4	4.2
EQUIPO	6	5	9	2	7	10	8	1	4	3

¿Cómo promover la gratitud y compartir mejor los buenos comportamiento?

KUDO CARDS



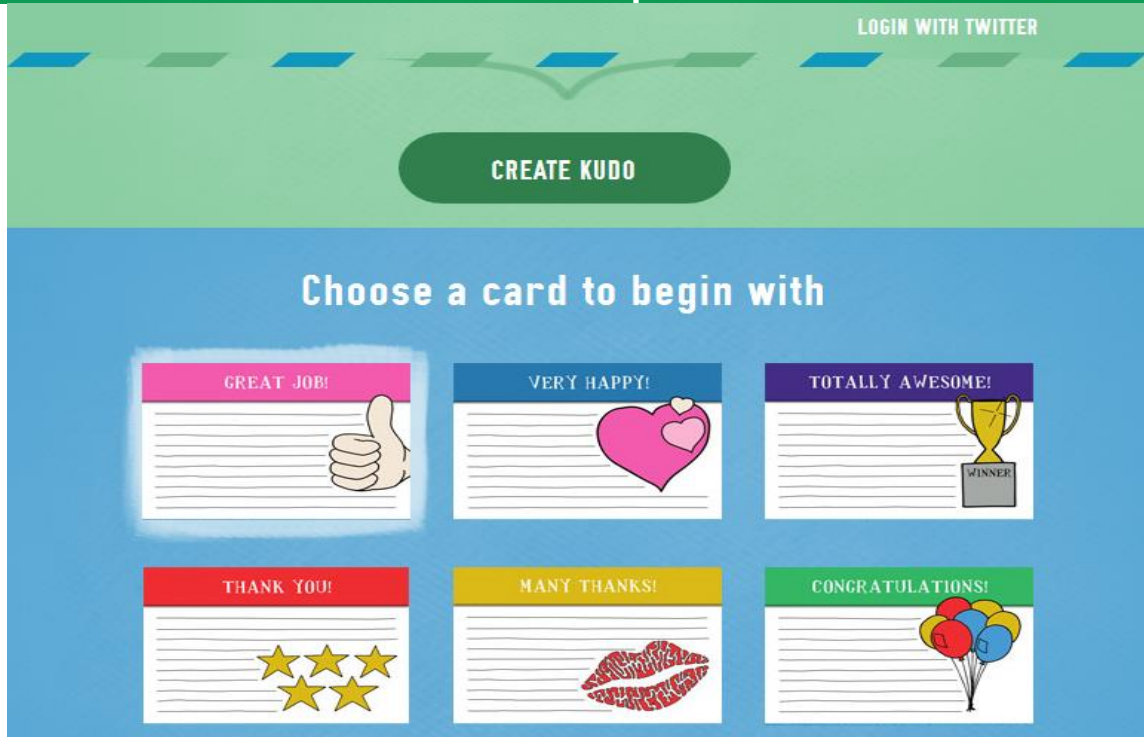
PRÁCTICAS DEL USO DE KUDO CARDS



-

¿Cómo promover la gratitud y compartir mejor los buenos comportamientos?

KUDO CARDS ONLINE: <http://kudobox.co/>



SENSIBILIZANDO LA POLITICA DE CALIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN

IMPROV CARDS



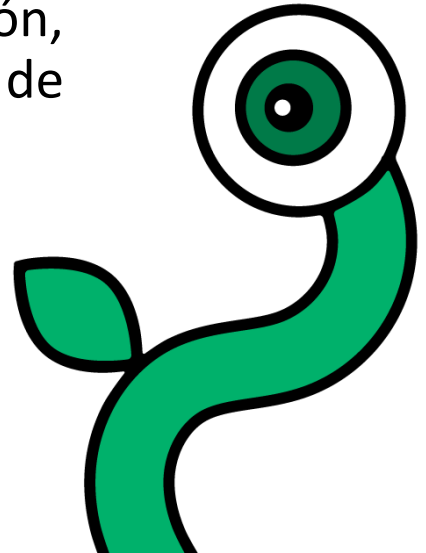
Ejercicio: Improv Cards



¿Estás listo para que tu equipo hable?



Empoderar a los Equipos: Los equipos pueden autoorganizarse, y esto requiere delegación, autorización y confianza por parte de la gerencia.



¿Quién delega a quién en tu empresa?

DELEGATION POKER

Los Siete Niveles de Delegación



¿Quién delega a quién en tu empresa?

DELEGATION POKER

DELEGATION BOARD



Proyecto: IMPLEMENTACIÓN SOFTWARE DE GESTIÓN DE VIÁTICOS

Aspectos a Decidir:

DETERMINAR OBJETIVO DEL PROYECTO

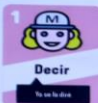
APROBAR PRESUPUESTO

DEFINIR ALCANCE

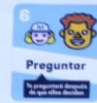
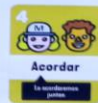
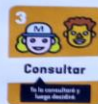
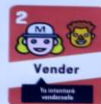
DEFINIR ROLES Y FUNCIONES

APROBAR ENTREGABLES

DEFINIR ACT. CLIMA LABORAL



PROJECT MANAGER



PROJECT MANAGER

PM
EQUIPO

EQUIPO

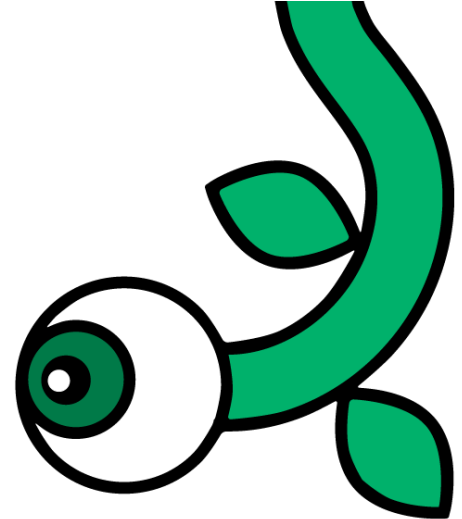
EQUIPO

PM
EQUIPO

Alinear Restricciones:

La autoorganización puede llevar a nada, y es por lo tanto necesario proteger a las personas y darles un propósito claro e inspirador y objetivos definidos.

La función del Manager no es crear la cantidad correcta de reglas, es asegurarse que las personas/equipos puedan crear sus propias reglas.



MAPA DE VALORES PERSONALES Y DE EQUIPO

THUNDERBOTS



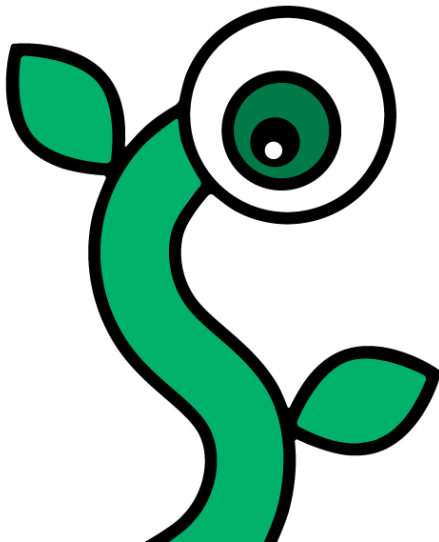
Chatbot
Postverkauf



MANAGEMENT 3.0

CREANDO IDENTIDAD DE EQUIPO





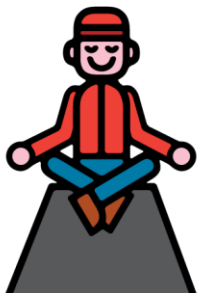
Desarrollar Competencias:

Los equipos no pueden lograr sus objetivos si los miembros no están suficientemente capacitados, y los managers por tanto deben contribuir al desarrollo de la competencia.

¿Qué niveles de competencia son requerido?

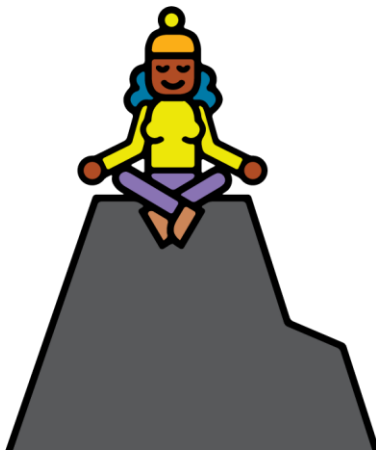
¿Qué es esto?

Aprendiz



Puedo Hacerlo

Navegante



Puedo Enseñarlo

Maestro



MAPA DE COMPETENCIA DE EQUIPOS

Identidad del Equipo:

Nivel de Competencias Requerido:

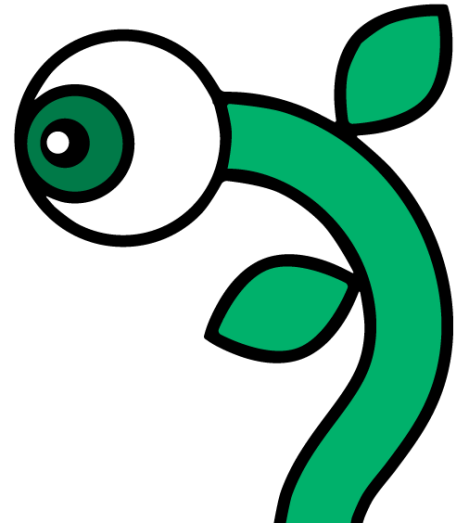
Aprendizaje Navegante Habilidad



MIEMBROS DEL EQUIPO								ACCIONES PARA LAS BRECHAS
COMPETENCIAS	Niveles de Competencias Requerido:	ALEJO	CARO	JULIO	ANGELLA	Lily	OLGA	
GESTIÓN DE PROYECTOS	0 1 1	●	●	●	●	●	●	✓
CONTABILIDAD	0 1 0	●	●	●	●	●	●	✓
DESARROLLO WEB	1 2 1	●	●	●	●	●	●	SUB-CONTRACTAR
RRHH	0 1 0	●	●	●	●	●	●	✓
INFRAESTRUCTURA	1 0 1	●	●	●	●	●	●	CAPACITAR
LEGAL	0 1 0	●	●	●	●	●	●	✓
UX	0 1 0	●	●	●	●	●	●	✓
Gestión de Cambios	0 1 0	●	●	●	●	●	●	✓
Coach	0 1 0	●	●	●	●	●	●	✓

Crece en Estructura:

Es importante que la organización crezca con estructuras que mejoren la comunicación.



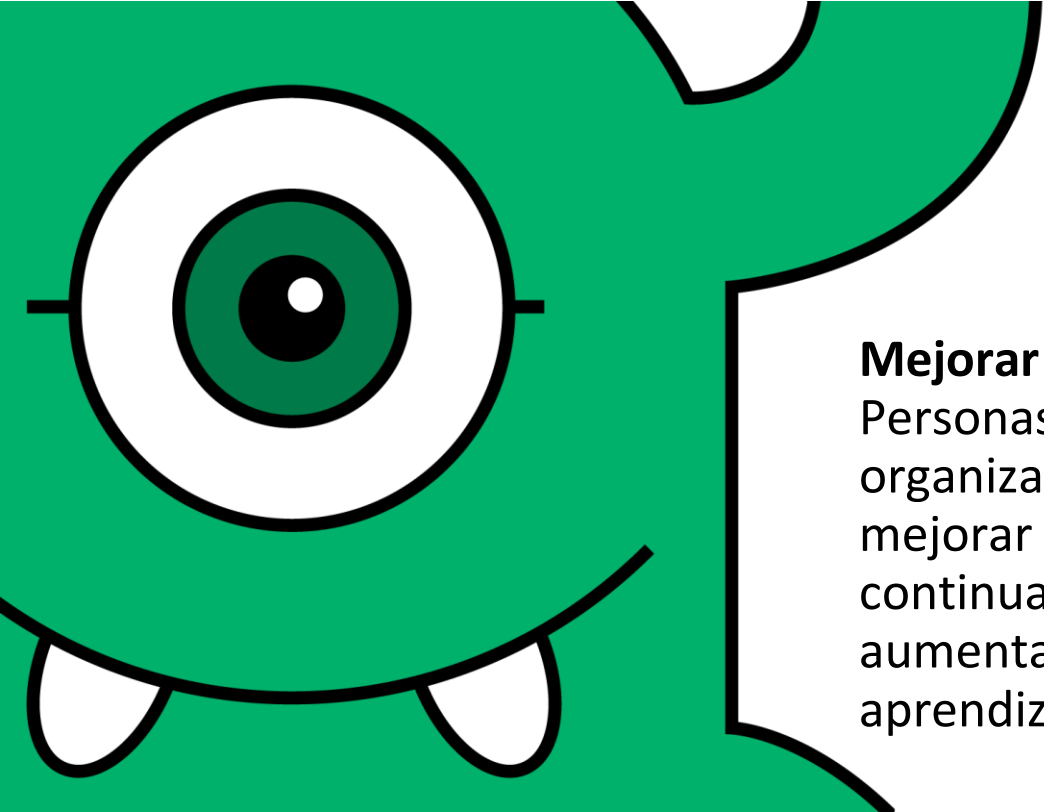
Meddlers

1. Las tarjetas hexagonales representan equipos o áreas.
2. Los sombreros representan roles.



3. Las caras representan personas. Pueden ser miembros del equipo u otras personas que afectan a la organización, tanto interna como externamente.





Mejorar Todo:
Personas, equipos y
organizaciones deben
mejorar
continuamente para
aumentar su
aprendizaje.

Aprendiendo de fallas/experimentos/buenas prácticas

CELEBRATION GRID



¿Qué comportamientos fueron un éxito? (errores, experimentos, prácticas)

¿Qué comportamientos fueron un fracaso? (errores, experimentos, prácticas)

¿Qué experimentos podríamos intentar la próxima vez?

EJEMPLO DE CELEBRATION GRID





EL PRIMER PASO
DE LA
TRANSFORMACIÓN
DIGITAL EN UNA
ORGANIZACIÓN ES
SU
TRANSFORMACIÓN
CULTURAL.

**"CUANDO EL CAMINO
SE HACE CUESTA
ARRIBA, CUANDO
LAS COSAS ANDAN
MAL, NO LO DEJES,
NO ABANDONES. NO
TE QUEDES EN EL
MEDIO DEL CAMINO
PORQUE ALLÁ,
ADELANTE ALGO
MEJOR TE ESPERA".**



¡Gracias!



GUAYAS, ECUADOR
POTENTIAL CHAPTER