



Propósito

Aprender nuevas formas de liderar y facilitar la gestión del cambio a través de experimentos en forma iterativa e incremental, generando alineación en la organización.

Examen

40 Preguntas
50 Minutos
75% aprobación

Sesiones

4 Sesiones

Duración

16 Horas

PDA

75



BROCHURE

ENTRENAMIENTO CERTIFICADO <LEAN CHANGE MANAGEMENT>

WWW.TAURUSGALAXY.COM



ÍNDICE TEMÁTICO

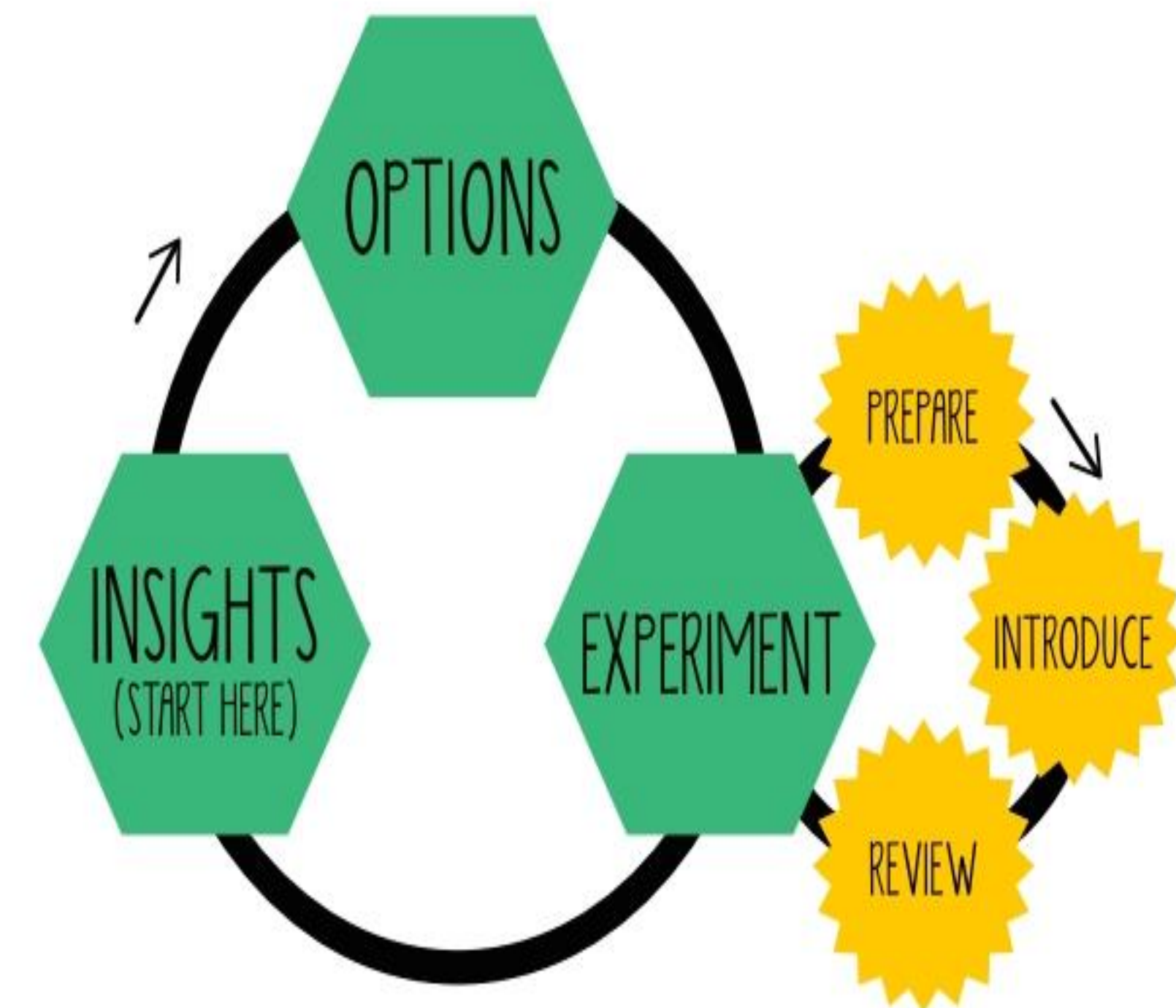
SESIÓN I	Intro a la Gestión de Cambio	Lean Startup como base del modelo	Hallazgos: Prácticas y sus aplicaciones.
	Modelo de Cambio Satir	Introduciendo el modelo Lean Change Management	Práctica: Lean Coffee.
	Dinámica: Contexto	Hallazgos: Explorando la gestión del cambio.	Práctica: Hackeo de Cultura.

SESIÓN II	Práctica: Retrospectivas.	Evaluación: ADKAR.	Entornos de Trabajo: Dar sentido a los Hallazgos.
	Práctica: Campos de Fuerza de Kurt.	Evaluación: IECO.	Modelo Kotter.
	Hallazgos: Evaluaciones y sus aplicaciones.	Evaluación: Matriz Schneider.	Dinámica: Kotter.

SESIÓN III	Modelo McKinsey	¿Cómo evaluar Opciones?	Dinámica: Diagrama de Esfera de Influencias.
	Opciones: Dando forma al plan de cambio.	Dinámica: Matriz de Priorización de Opciones.	Clasificación de Opciones.
	Factores de afectación.	Dinámica: Radio de Explosión del Cambio.	Dinámica: Matriz de Kanban.

MEDIOS FORMATIVOS

Agile Coach en vivo y en directo	Desarrollo de casos reales de los participantes
Exposición de casos	Role Playing
Uso de herramientas colaborativas grupales	Reflexiones y debates





ÍNDICE TEMÁTICO

SESIÓN IV	Experimentos.	Dinámica: Hipótesis escalada.	One Page Change Canvas.
	Creación de Hipótesis.	Herramientas de planificación.	Dinámica: One Page Change Canvas.
	Dinámica: Hipótesis simple.	Canvas de Planificación de Experimentos.	Inspección & Adaptación.

SESIÓN V	Medición de Experimentos.	Indicadores reactivos.	Debate y reflexión de resultados.
	Tipos de Indicadores.	Dinámica Indicadores proactivos.	Introducción a Alineación.
	Indicadores proactivos.	Dinámica Indicadores reactivos.	

SESIÓN VI	Alineación para el cambio.	Red de Agentes de Cambio.	Dinámica Early Adopters.
	Canvas de Cambio Estratégico.	Curva de Rogers.	Dinámica: Change Agent Cards.
	Dinámica: Canvas de Cambio Estratégico.	Importancia de los Early Adopters.	Cierre de feedback: Happiness Door.

MEDIOS FORMATIVOS

Agile Coach en vivo y en directo	Desarrollo de casos reales de los participantes
Exposición de casos	Role Playing
Uso de herramientas colaborativas grupales	Reflexiones y debates

STRATEGIC CHANGE CANVAS

VISION- WHAT IS THE VISION FOR THIS CHANGE?		IMPORTANCE- WHY IS THIS CHANGE IMPORTANT TO OUR ORGANIZATION?			
SUCCESS MEASUREMENTS- HOW WILL WE MEASURE SUCCESS?		PROGRESS MEASUREMENTS- HOW WILL WE SHOW PROGRESS TOWARDS OUR VISION?			
WHO AND WHAT IS AFFECTED?- WHAT PEOPLE, DEPARTMENTS AND PROCESSES NEED TO CHANGE IN ORDER TO REALIZE OUR VISION?					
HOW WILL WE SUPPORT PEOPLE?- WHAT ACTIONS WILL WE (THE CHANGE SPONSORS AND CHANGE TEAM) DO TO SUPPORT PEOPLE THROUGH THE CHANGE?					
WHAT IS OUR PLAN? OPTIONS- A LIST OF POSSIBLE EXPERIMENTS	-1 MONTH EXPERIMENTS LIKELY TO BE INTRODUCED IN ABOUT A MONTH	NEXT THE NEXT MOST IMPORTANT CHANGES TO INTRODUCE	PREPARE EXPERIMENTS BEING PLANNED AND VALIDATED	INTRODUCE EXPERIMENTS IN PROGRESS	REVIEW EXPERIMENTS BEING REVIEWED

“Trabajemos juntos en cambios organizacionales profundos que dejen huella, no heridas letales...”



¿IMPULSEMOS JUNTOS?

“La cultura se come a la estrategia para el desayuno” (Peter Drucker)

“Respuesta ante el cambio por sobre seguir un plan” (Manifiesto Ágil)

“Aplicar planificación continua para lograr el propósito, no hay receta universal infalible” (Taurus Galaxy)

WWW.TAURUSGALAXY.COM