

Organizaciones Ágiles





Cuando empleamos la palabra ágil evocamos ideas relacionadas con flexibilidad, destreza, velocidad, rapidez, entre otras·





El Manifiesto Agile del 2001 recogía los puntos clave de éxito de los creadores de software· Las organizaciones vieron en estas prácticas una posible manera de actuar para ser eficientes y sostenibles en un entorno VUCA (volátiles, inciertas, complejas y ambiguas).







En marzo de 2001, 17 críticos de los modelos de producción basados en procesos, convocados por Kent Beck, que había publicado un par de años antes el libro en el que explicaba la nueva metodología Extreme Programming Beck) se reunieron en Salt Lake City para discutir sobre el desarrollo de software:

En la reunión se acuñó el término "Métodos Ágiles" para definir a aquellos que estaban surgiendo como alternativa a las metodologías formales: CMM-SW, precursor del CMMI, PMI, SPICE (proyecto inicial de ISO 15504), a las que consideraban excesivamente "pesadas" y rígidas por su carácter normativo y fuerte dependencia de planificaciones detalladas, previas al desarrollo·

Hasta 2005, entre los defensores de los modelos de procesos y los de modelos ágiles fueron frecuentes las posturas radicales, más ocupadas en descalificar al otro, que en estudiar sus métodos y conocerlos para mejorar los propios·



¿Qué es el Manifiesto Agile?

Los integrantes de la reunión resumieron en cuatro postulados lo que ha quedado denominado como "Manifiesto Ágil", que son los valores sobre los que se asientan estos métodos·

- 1 Valoramos más a los individuos y su interacción que a los procesos y las herramientas.
- Valoramos más el software que funciona que la documentación exhaustiva:
- 3 Valoramos más la colaboración con el cliente que la negociación contractual·
- Valoramos más la respuesta al cambio que el seguimiento de un plan



Una organización ágil es aquella que logra adaptarse a los cambios (y a la complejidad) con rapidez y sin dolor gracias a su mentalidad ágil·





- "Hace" cuando no sabe todo lo que necesita saber para "hacer". Es aquella que tiene el arte de "hacer" cuando el camino que se presenta está lleno de niebla y es cuestionable.
- Trabaja de forma más inteligente (no más duro). No se trata de que haga más trabajo en menos tiempo sino de que genere más valor con menos trabajo.
- Tiene un mindset ágil· Tiene otra forma de ser que deviene en otra forma de hacer· No solo está abierta al cambio, también está atenta al cambio·
- Fracasa rápido y barato jy aprende más rápido aún! (Ya no sé si la leí o la inventé, pero es de las que más me convoca·)



- entienden el sistema como un todo;
- adaptan un liderazgo "catalizador";
- cultivan un estilo de comunicación abierta;
- se centran en el valor comercial a largo plazo y en su capacidad de adaptación;
- 🔄 sus miembros buscan la maestría:
- 🧇 respuesta al cambio; orientación al valor;
- 🧇 comunicación y colaboración con el cliente;
- mejora continua y respeto por las personas.





Características

- Las organizaciones ágiles son cliente-céntricas, es decir, entienden que el cliente es el jefe y hacen todo por "enamorarlo". Ese es su objetivo central. Y esto define su funcionamiento tanto en el "adentro" como en la relación "adentro-afuera":
- La colaboración con el cliente es fundamental· Se debe saber qué quiere en cada momento y eso solo se puede lograr involucrándolo· Involucrar no es vender· Confianza, confianza, confianza·
- Los equipos responden a una lógica: tienen todo aquello que precisan para brindarle al cliente todo aquello que necesite· Para eso tienen que ser pequeños, autogestionados y basados en una comunicación transparente y abierta· No solo no hay jerarquías sino que no hay egos (o al menos, no debería haberlos)· Todos van de la mano, buscando un propósito en común·



Características

Los equipos dejan de ser estructuras jerárquicas en las que se distribuye el poder y los cargos y pasan a ser estructuras horizontales·

Los jefes dejan de ser jefes. Su lugar es tomado por el cliente. El jefe pasa a ser un líder ágil. Un líder que confía en su equipo y que trabaja como un coach, ocupándose de liberar el talento de los miembros de su equipo.





- se basan en un aprendizaje continuo, basado en experimentos;
- Las organizaciones ágiles son grandes "aprendedoras". Esto no implica que se la pasen de curso de formación en curso de formación.
- Implica que tienen unos valores y unas prácticas orientadas al aprendizaje. El aprendizaje cruza la organización y nadie se queda fuera. Todos deben aprender y todos deben compartir lo aprendido.
- Y es que así mejora la motivación de las personas y también el capital de la organización·



El aprendizaje se logra a través de tres instrumentos poderosos:

Restrospectiva

Feedback

Experimentación

"parar la pelota" y analizar qué hemos hecho, qué salió mal, cómo nos sentimos. Aprendemos así observando y reflexionando con honestidad, transparencia y apertura.

asumir hay que múltiples miradas que "cuatro ojos ven dos". más que Aprendemos cuando obtenemos feedback de nuestros pares. nuestros clientes y de todo aquel que quiera sumar.

aquella actividad que permite probar cosas nuevas, sabiendo que tenemos un 50% de chances de "triunfar" y un 50% de chances de "fracasar" pero un 100% de chances de aprender. Esto exige entorno seguro, que acepte el fracaso (que no el error) y cuente con que métricas fiables.

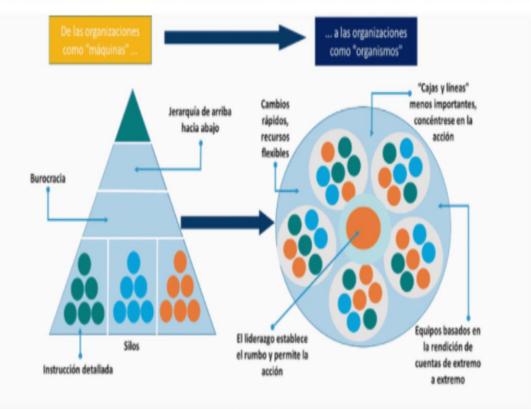


Nuevo Paradigma

- 🕨 Un paradigma es una visión del mundo:
- Los paradigmas perduran hasta que ya no pueden explicar nuevas evidencias·
- Llegado es punto, los paradigmas deberán cambiar para incluir esa nueva información·
- Estamos presenciando un cambio de paradigma en cómo las organizaciones logran un equilibrio entre estabilidad y dinamismo·



Nuevo Paradigma





Nuevo Paradigma

Las ideas de Ford, y de su contemporáneo, Frederick Taylor, surgidas de la gestión científica, lograron un hito sin precedentes que optimizó la productividad laboral gracias al método científico: una nueva era de efectividad y eficiencia· Las ideas de Taylor anticiparon el control de calidad moderno, la gestión de calidad total y — mediante Henry Gantt, quien fuera alumno de Taylor— la gestión de proyectos·

Gareth Morgan describe a las organizaciones tayloristas, tales como Ford, como jerárquicas y especializadas, y las representa como máquinas. Durante décadas, las organizaciones que adoptaron este modelo mecánico y los principios de la gestión científica dominaron sus mercados, superaron a las demás organizaciones y captaron los mejores talentos. A partir de las ideas de Taylor, el periodo comprendido entre 1911 y 2011 fue «el siglo de la gestión».



Tendencias disruptivas que desafían al antiguo paradigma

- Entorno que evoluciona rápidamente.
- Entorno que evoluciona rápidamente: Inteligencia Artificial, Internet de las cosas, automatización·, robótica·

- Digitalización acelerada y democratizan de la información:
- La nueva guerra por el talento.



Elementos de una organización ágil

Incorporar tecnologías habilitadoras de última generación

Establecer una red de equipos facultados

Ciclos rápidos de decisión y aprendizaje

Establecer un modelo de talento humano dinámico que encienda la pasión

Enfoque de Estrella del Norte incorporado a través de toda la organización





Una organización ágil es aquella que logra adaptarse a los cambios (y a la complejidad) con rapidez y sin dolor gracias a su mindset ágil·

Su objetivo es enamorar al cliente.

- A través de pequeños equipos hace todo aquello que tiene valor para él·
- Experimentando, fracasando y aprendiendo constantemente. Esto se traduce en felicidad y productividad.





- > ¿Qué es una organización ágil?
- > ¿Qué relación puede establecer entre los cuatro valores de las metodologías ágiles y las organizaciones ágiles?
- > ¿Cómo podemos crear equipos y organizaciones ágiles?
- > ¿Cuál es el modelo de liderazgo en este nuevo entorno?
- > ¿Cuáles son los valores que impulsan a las organizaciones ágiles? ¿Para qué ser ágil?
- > ¿Por qué se dice queel periodo comprendido entre 1911 y 2011 fue «el siglo de la gestión»:?



Bibliografía

https://doinglobal·com/los-12-principios-del-manifiesto-agil/

https://www·esan·edu·pe/apuntes-empresariales/2016/07/laorganizacion-agil/

https://staffingamericalatina.com/que-son-las-organizaciones-agiles/

<u>https://revistacaname·com·mx/colaboracionespecial/organizaciones-agiles/</u>

https://www·mckinsey·com/business-functions/organization/our-insights/the-five-trademarks-of-agile-organizations/es-ES