

# No, (aún) no estás preparado para migrar a Azure ☹️

Pablo Bouzada - @pbousan  
Operations Lead at Plain Concepts



# ¡Gracias!

## Patrocinadores Locales



Colabora



No, (aún) no estás preparado  
para migrar a Azure.

En una adopción de una plataforma cloud, el mayor reto no es la tecnología, sino las personas y procesos que tienen que cambiar y **adaptarse**.

VOLUNTEERS

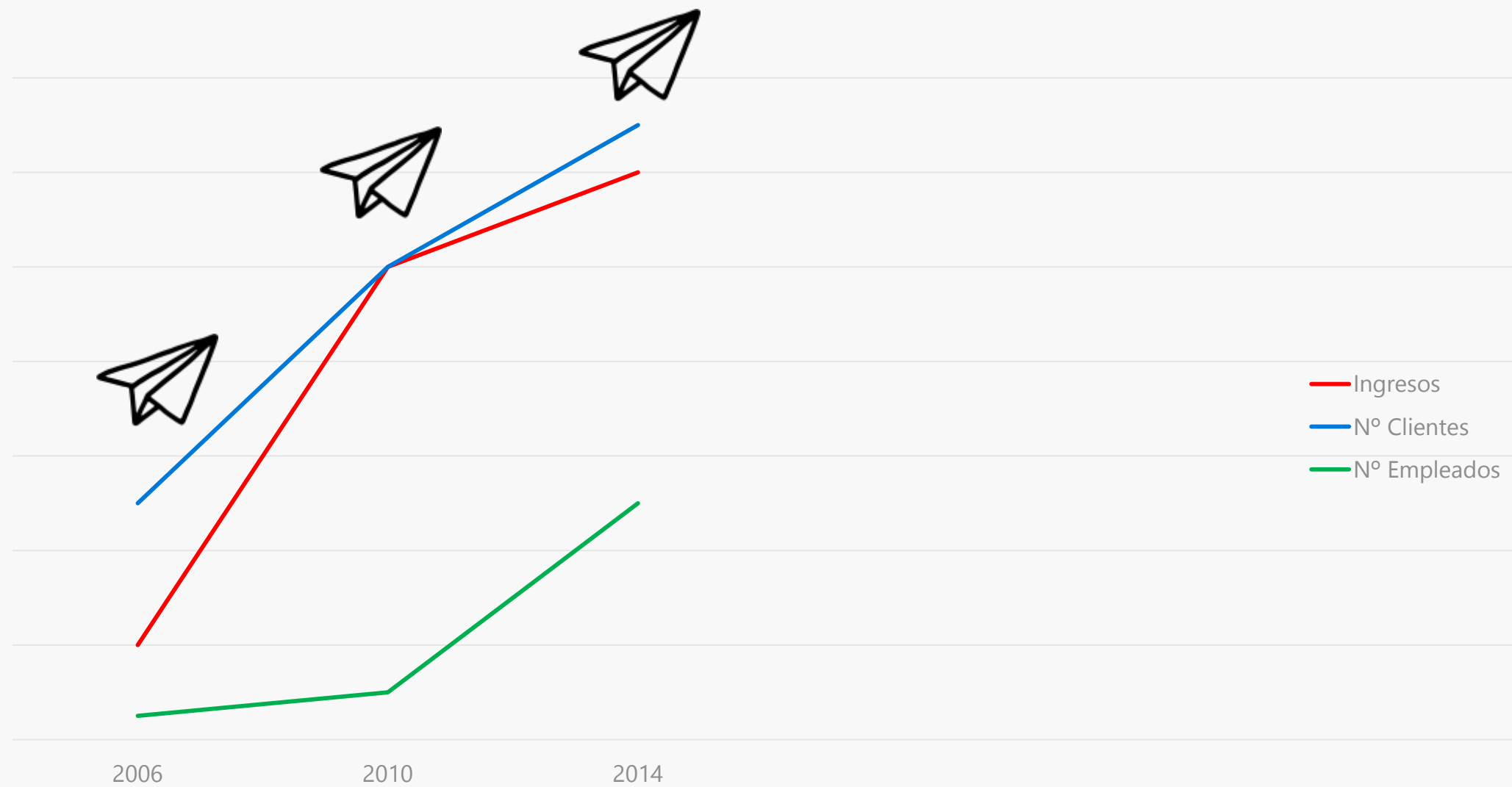
**NEEDED!**

# Una historia de cambios...



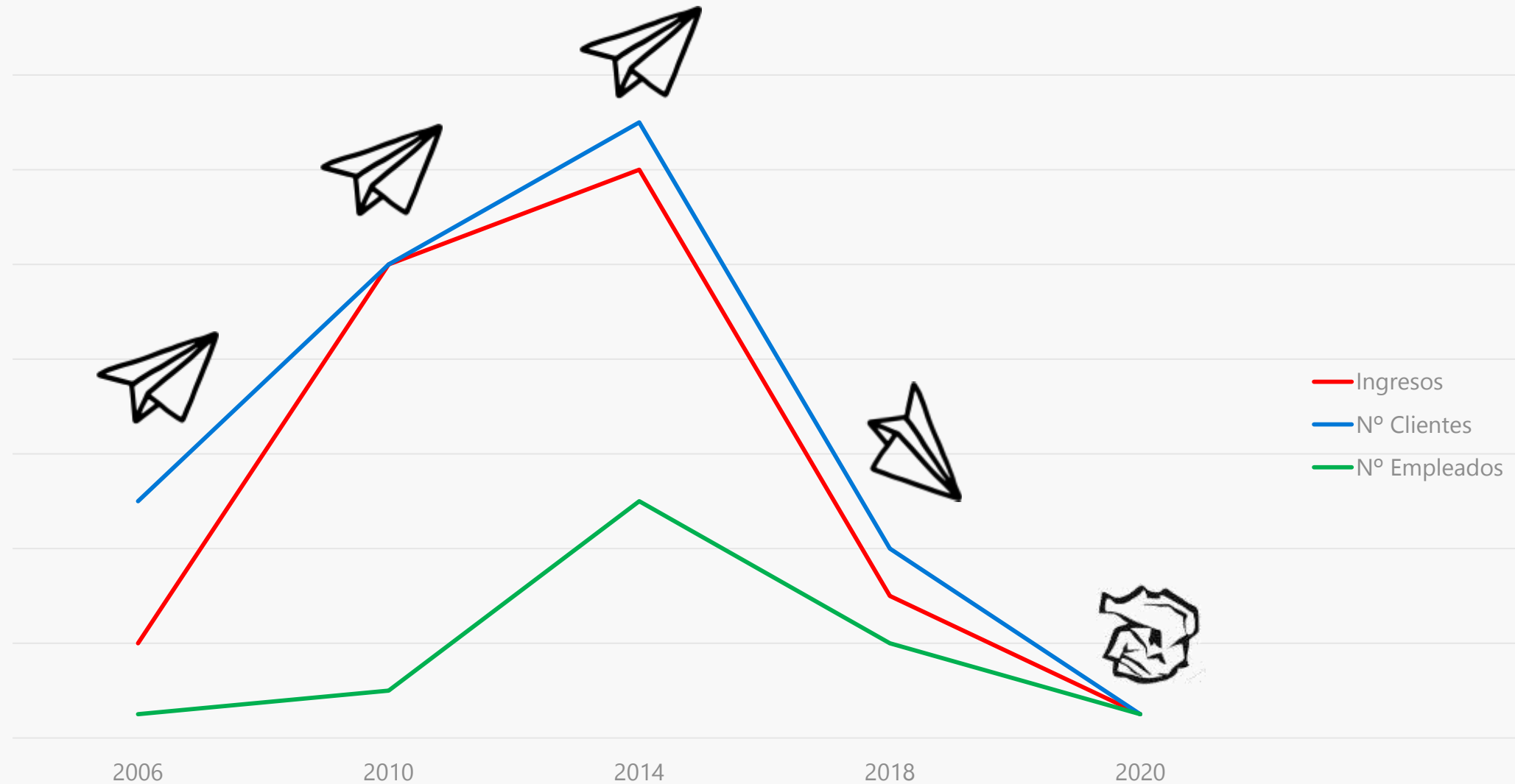
\*Basado en hechos reales

# Flying Code mola...





# Las cosas no van bien en Flying Code...





La solución...

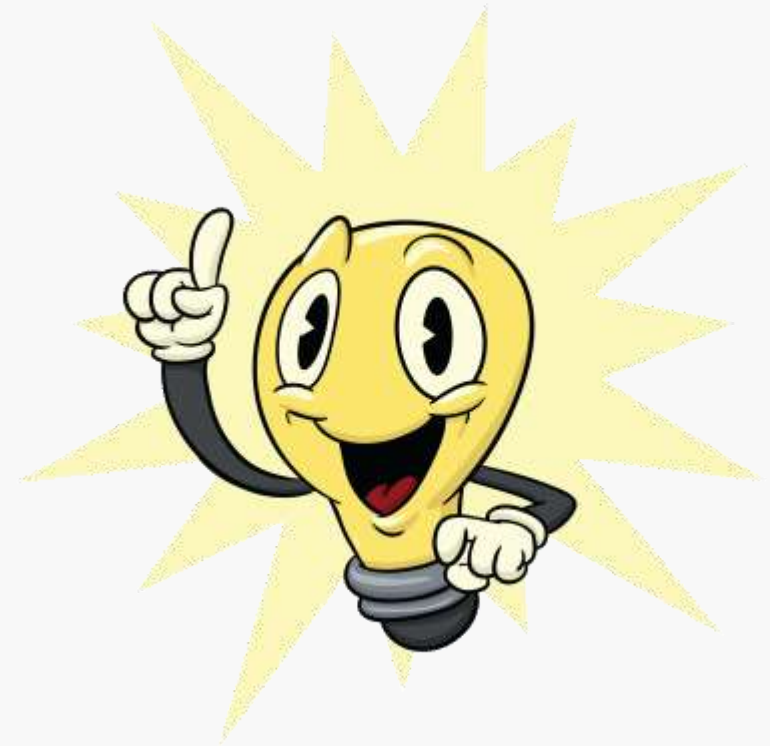
VAMOS A MIGRAR A CLOUD!!

... CON MICROSERVICIOS

... EN .NET CORE

... Y KUBERNETES

Y YA DE PASO... VAMOS A IMPLANTAR SCRUM



-- 2 semanas después --



# TRANSFORMACIÓN AL CLOUD

# Tipos de cambio

- **Mejora:** centrada en cambiar las herramientas.
- **Transicional:** centrado en las herramientas y las habilidades.
- **Transformacional:** incluye cambios en las herramientas, habilidades y mentalidad.

# ¿Qué es la cultura?

- La cultura es la forma en la que se hacen las cosas en una organización. Es la forma en la que se hacen las cosas cuando nadie mira.
- Refleja las lecciones aprendidas que son suficientemente importantes para pasar a la siguiente generación.
- Son los valores, creencias y prácticas que han sido desarrolladas y reforzadas durante el **tiempo**.

# ¿Qué es la cultura?

CULTURE  
EATS STRATEGY  
FOR BREAKFAST  
AND TECHNOLOGY  
FOR LUNCH  
AND THEN...



(Fuente: <https://techcrunch.com/2014/04/12/culture-eats-strategy-for-breakfast/>)

# Cambio en la cultura

## HAY QUE PASAR DE ESTO...

El fallo no es una opción

Command and Control

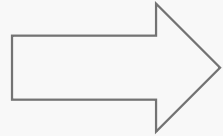
Silos (throw it over the wall)

Build/deploy costoso y puntual

Normas estrictas y duraderas

Estandarización

Talento externo



## ... A ESTO

Aprendizaje continuo (empieza con poco, experimenta e itera)

Responsabilidad compartida

DevOps y equipos cross-funcionales

Automatiza: Infra as a Code, deploy cada vez que haga falta

Adoptar pronto y continuamente

Arquitectura de referencia, no religión, pocos estándares

Talento interno / asociaciones puntuales



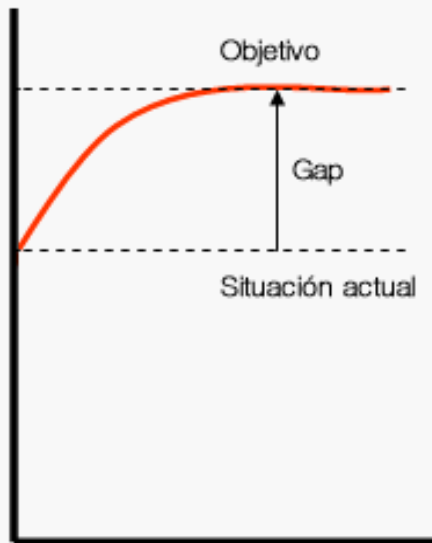
# Fallos más comunes en una transformación

- Insuficientes recursos para gestionar el cambio
- Falta de experiencia en la tecnología a implantar
- Falta de una esponsorización activa y visible
- Falta de soporte de los equipos de proyecto
- Resistencia de los managers y supervisores
- Resistencia de los empleados

“Las personas llevamos mal eso de cambiar”

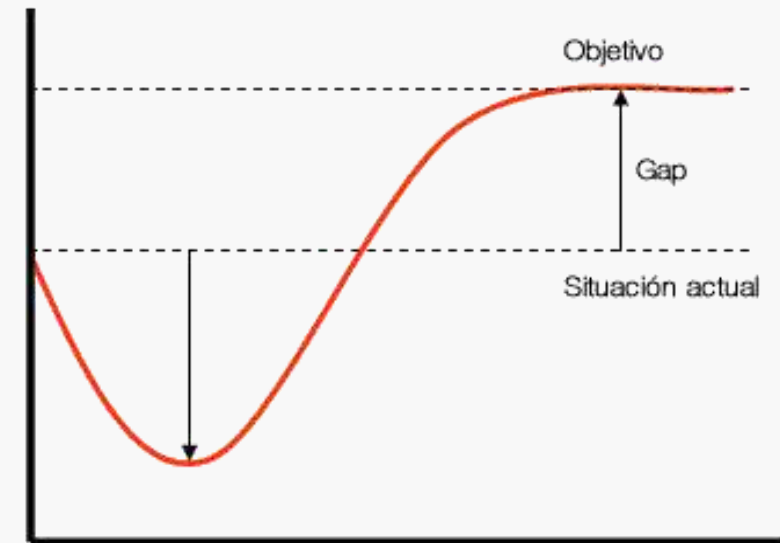
# La curva "J"

## EXPECTATIVA

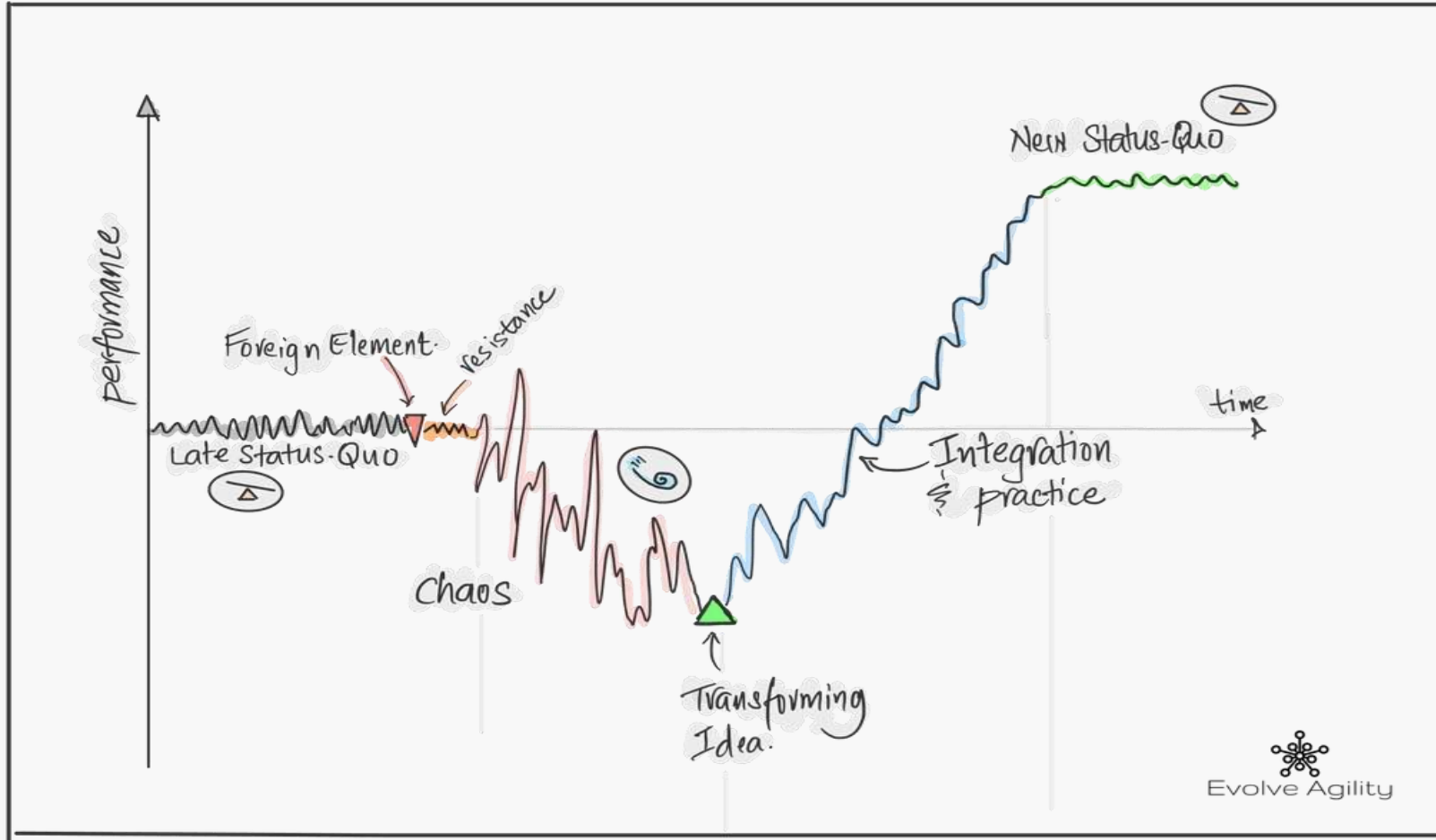


(Fuente: <http://jaumejornet.es/blog/2015/03/02/a3-thinking/>)

## REALIDAD



# El modelo Satir del cambio



(Fuente: <https://evolveagility.com/satir-change-model/>)

# TRANSFORMAR LA ORGANIZACIÓN

# ¿Dónde poner el foco de la transformación?

## El negocio

- ¿Qué va a aportar este cambio en cuanto al valor que la empresa aportará a sus clientes (internos y externos)?
- ¿Qué expectativas de tiempo y costes se manejan?

## La tecnología

- ¿Qué impacto (positivo) tendrá el cambio a nivel tecnológico?
- ¿Qué van a poder hacer que con su actual arquitectura o tecnología no pueden realizar?

## Las personas

- ¿Qué cambios tendrá que afrontar el equipo de desarrollo o de operaciones?
- ¿Y los usuarios finales (ya sean internos o externos)?

# 5 pasos de la transformación





# 1. Crea una visión de futuro

## *Líneas base*

El cambio ocurre por una razón. El propósito número 1 es alcanzar un lugar mejor.

## *Objetivos*

Definir a dónde se quiere llegar.

Establecer los sponsors del proyecto.

## *Factores clave*

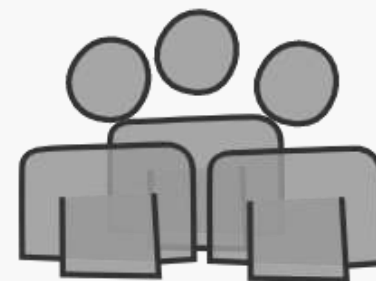
Ajustar la visión a la realidad de la organización



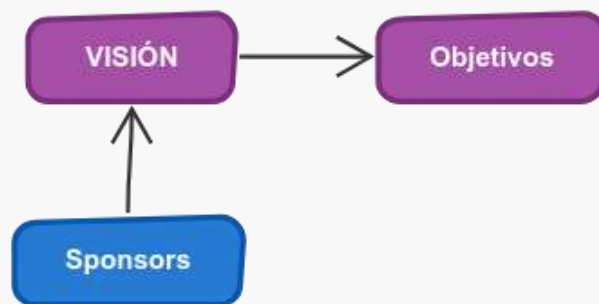
TECNOLOGÍA



NEGOCIO/DIRECCIÓN



PERSONAS



## 2. Alinea líderes

### *Líneas base*

Este cambio es crítico y será un éxito.

Somos los líderes de este cambio.

### *Objetivos*

Asegurar recursos (tiempo, personas, ... y experiencia).

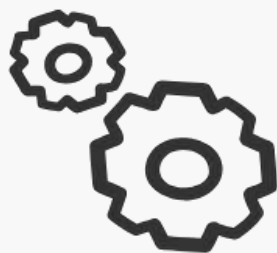
Formar coaliciones fuertes de líderes.

Construir momentum.

### *Factores clave*

Forma un equipo que lidere el cambio.

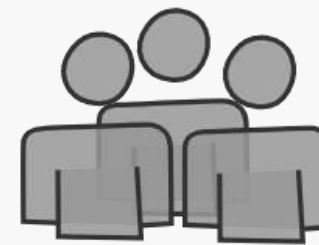
Establece un roadmap con hitos, acciones y responsables.



TECNOLOGÍA



NEGOCIO/DIRECCIÓN



PERSONAS

Arquitectura / Tecnología

VISIÓN → Objetivos

Sponsors

Empoderan

Líderes

Conforman

Equipo de transformación

Resistencia al cambio

# 3. Involucra a toda la organización

## *Línea base*

Esta es la visión, allí a donde vamos.

Así es como iremos juntos a este destino.

## *Objetivos*

Comunica la visión y el roadmap de transición al cloud.

Moviliza a la organización, construye compromisos, crea urgencia de cambio.

Establece canales de comunicación para construir y ganar soporte durante toda la transición

Identifica el gap de conocimiento existente.

Identifica el enganche de las personas con el cambio.

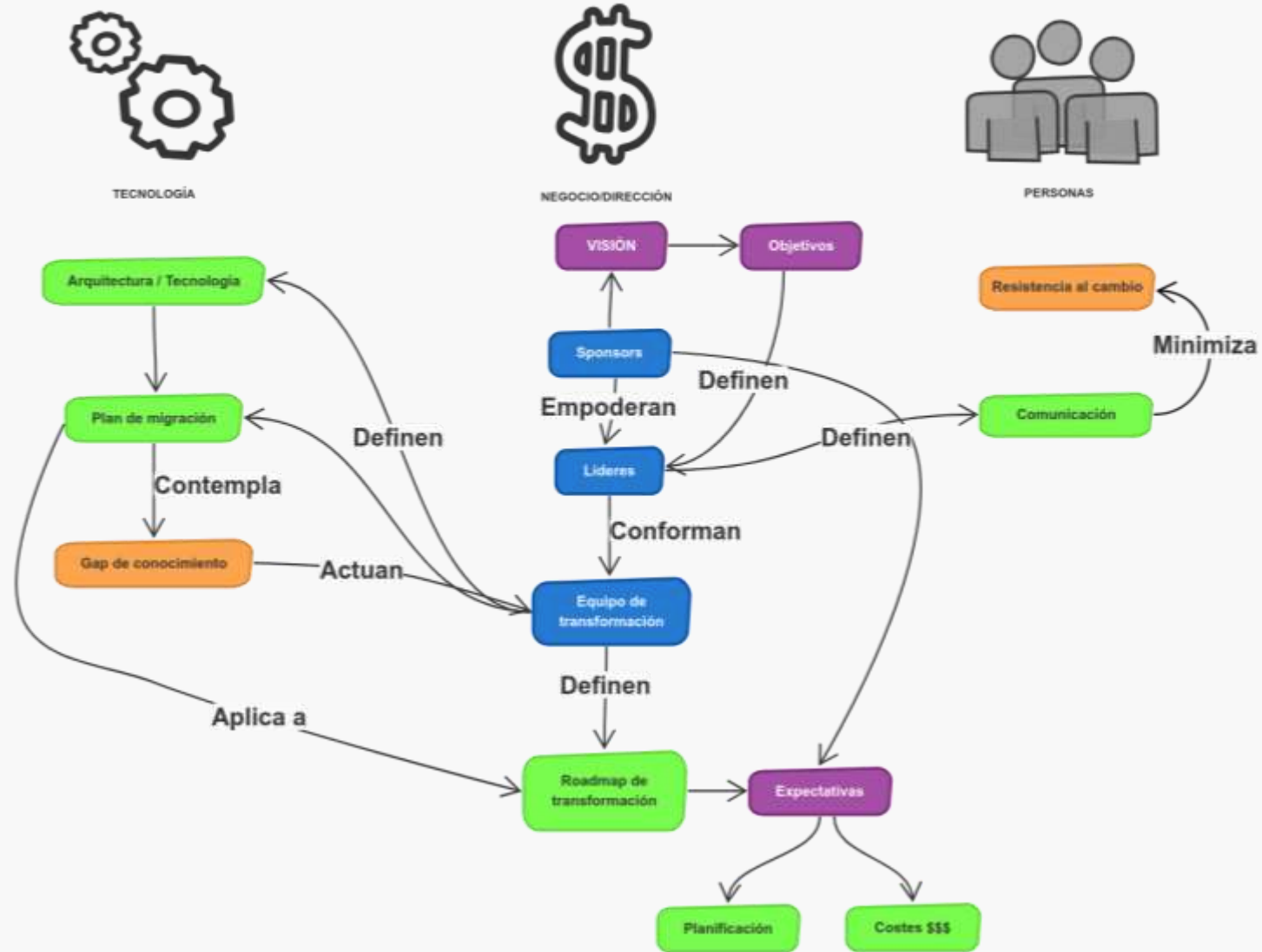
## *Factores clave*

Los líderes comunican la visión y refuerzan el nuevo modelo de operación (proceso, tecnología, organización).

Alista y moviliza una red de campeones del cambio.

Dirige una comunicación continua, permite feedback (conversaciones en dos direcciones).

Aborda los "¿Cómo esto me impacta a mí?"



# 4. Habilita capacidad

## *Línea base*

Ponemos los medios para que nadie se quede atrás.

## *Objetivos*

Asegura que todo el equipo de IT (y stakeholders clave) pueden operar en el nuevo entorno

Alinea la estructura, roles y procesos con Azure

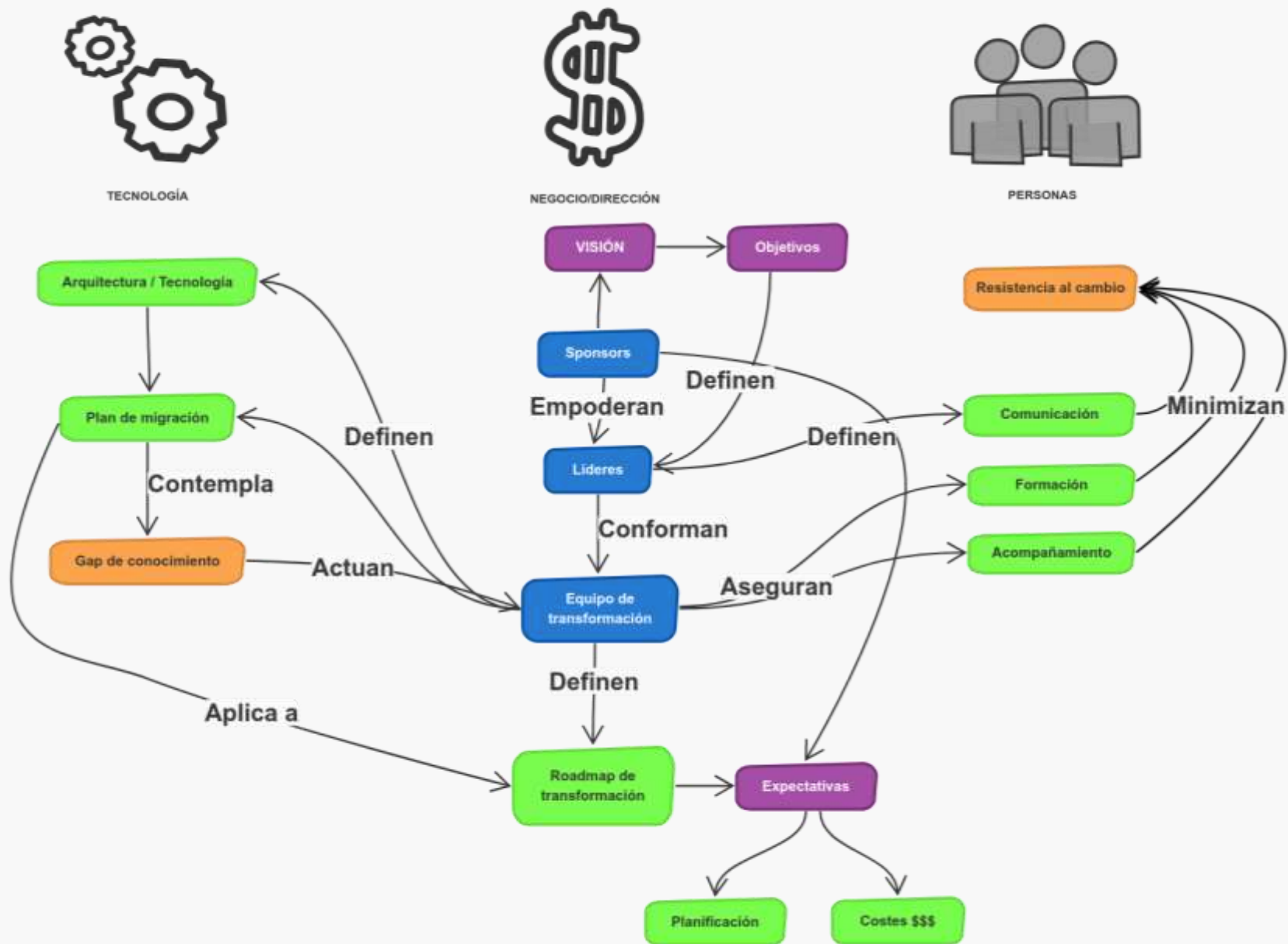
## *Factores clave*

Alinea el equipo al nuevo modelo de operación

Desarrolla e implementa formaciones

Acompaña a los equipos en la transformación





# 5. Haz que se pegue!!

## *Línea base*

Así es como hemos hecho que pase  
¿Estamos donde queremos estar?

## *Objetivos*

Asegura el éxito de la transición al cloud  
Asegura que los beneficios y objetivos del cloud se han alcanzado

## *Factores clave*

Identifica el impacto de los cambios en IT, roles, políticas, estructura, procesos, ...  
Modifica roles, estructura, job descriptions y procesos al nuevo contexto  
Mide y evalúa resultados  
Corrige donde sea necesario  
Celebra los éxitos y controla los problemas

# TIPS FINALES

# Tips finales

- Soluciona el problema que tienes, no el problema que quieres.
- El propósito del cambio siempre es alcanzar un lugar mejor. Identifícalo y hazlo visible.
- Las personas se resistirán al cambio. Sí. Siempre.
- La solución correcta no es suficiente para motivar a nadie.
- Mensaje transmitido != mensaje recibido.
- Las acciones tienen más peso que las palabras.

ANY  
QUESTIONS  
?



# ¡Gracias!

## Patrocinadores Locales



Colabora





# 2019

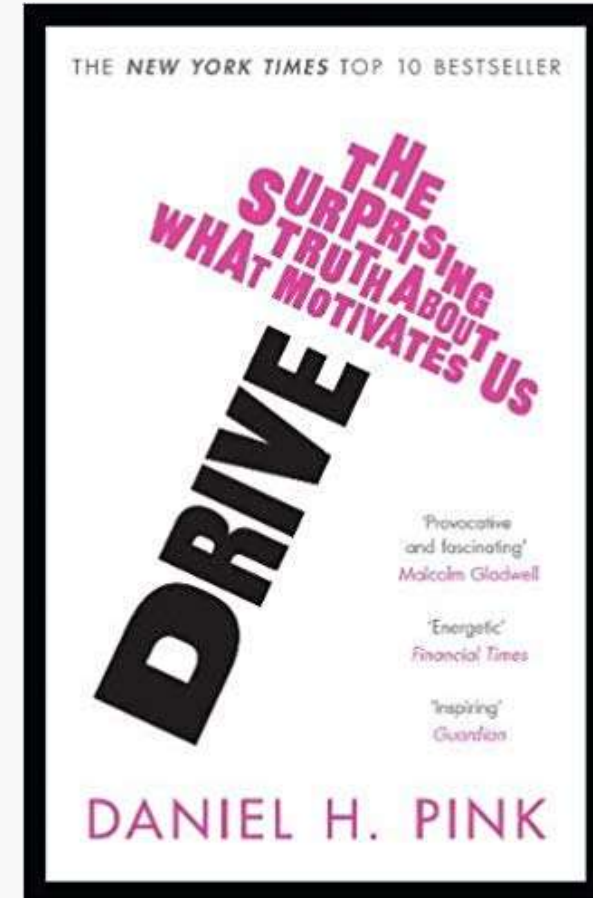
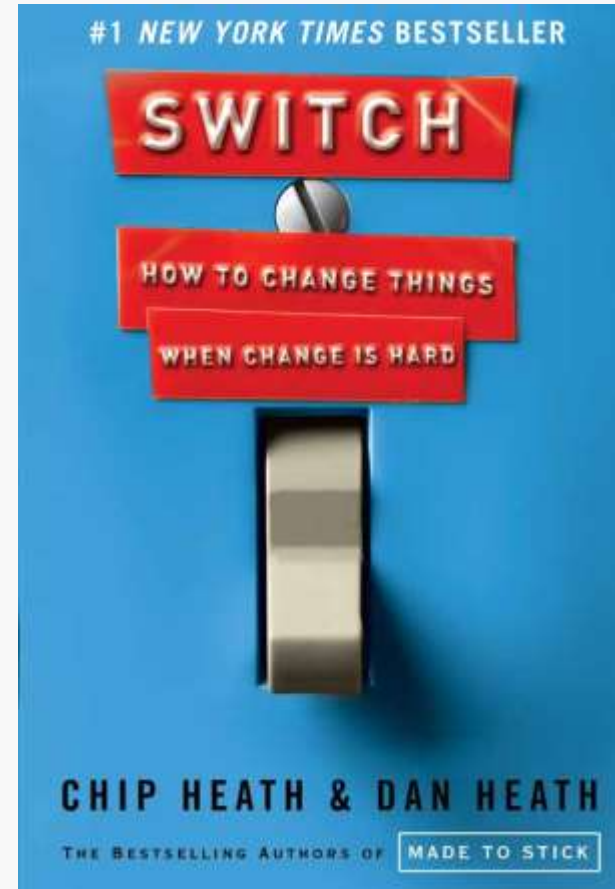
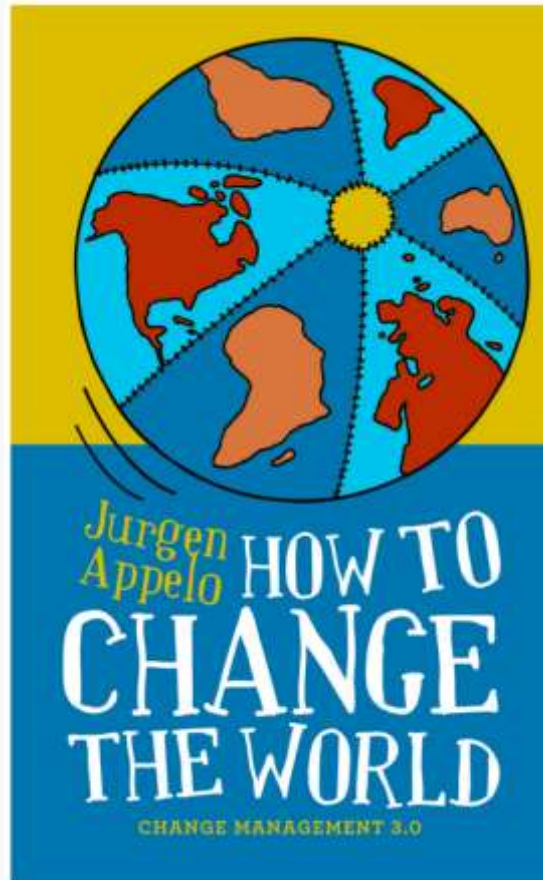
---

Global **Azure**  
**BOOTCAMP**





# Referencias



# Referencias

## ROGER'S INNOVATION ADOPTION CURVE



Trying to convince the mass of a new idea is *useless*.  
Convince *innovators* and *early adopters* first.

# Referencias

Tuckman's stage of group development

[https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman's\\_stages\\_of\\_group\\_development](https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman's_stages_of_group_development)



# Referencias

