Agile Explorer (Nuevo diseño; ¡recibe una credencial!)

La duración es Aproximadamente 7 horas

Módulo 1: Una Muestra de Agile

Acerca de esta actividad formativa

*Una Muestra de Agile* está diseñado para proporcionar un conocimiento básico de los métodos de trabajo de Agile y cómo puedes usarlos para cambiar tu forma de trabajar en el ámbito académico, en el trabajo o incluso en tu vida personal. El módulo proporciona una comprensión fundamental de los valores, principios, prácticas y patrones de Agile, y la dinámica de equipo que crea el éxito.

*Una Muestra de Agile* es apropiado para todos: estudiantes, miembros de equipos de la fuerza laboral, ejecutivos, gerentes y profesionales.

**Lo que aprenderás**

Después de completar este módulo, deberías poder:

* explicar la importancia de Agile
* identificar los cinco valores de Agile
* describir los tres principios de Agile
* describir las siete prácticas fundamentales de Agile
* identificar los tres patrones de Agile
* aplicar los valores, principios y prácticas de Agile en tu familia, escuela u otro trabajo

**Lecciones**

1. Introducción a Agile
2. Principios fundamentales de Agile
3. Practicar Agile
4. Implementar Agile
5. Desacreditar mitos sobre Agile
6. Tendencias en Agile

espués de completar este módulo, serás capaz de:

* •

Explicar la importancia de Agile

* •

Identificar los cinco valores de Agile

* •

Describir los tres principios de Agile

* •

Describir las siete prácticas fundamentales de Agile

* •

Identificar los tres patrones de Agile

Lo más importante es que podrás:

* •

Aplicar los valores, principios y prácticas de Agile en tu familia, escuela u otro trabajo

Primero, revisemos la definición básica del término "valor". Los diccionarios definen el valor como **algo que tiene valía, mérito, utilidad o importancia relativos**. Entonces, si valoras algo, crees que tiene valor o importancia.

Al estar comprometidos con las metodologías de Agile, los equipos de IBM apoyan un conjunto de valores de Agile que guían su trabajo y sus interacciones. Estos valores incluyen la confianza, la empatía, el respeto, la transparencia y la valentía.

La confianza es la voluntad de ser vulnerable con los demás. La confianza es la base de toda organización y constituye el cimiento sobre el que opera una empresa.

Existe el tipo básico de confianza: la empresa confía en que tú te presentarás a trabajar y que trabajarás las horas requeridas.

Luego, hay un nivel más profundo de confianza: una confianza que requiere vulnerabilidad con las personas con las que trabajas. Esto requiere creer que puedes hacer cosas como cometer errores, pedir ayuda y asumir riesgos sin tener miedo de su reacción.

Ahora bien, aquí viene la parte interesante: ser vulnerable en realidad genera confianza. Entonces, cuanto más abierto seas, más gente confiará en ti.

La empatía es la capacidad de comprender la perspectiva o circunstancia de otra persona, independientemente de si estás de acuerdo o no con ella.

Poseer empatía significa tener la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona y ver las cosas desde la perspectiva de esa persona.

La empatía es un valor de equipo que promueve un alto compromiso y cooperación en el lugar de trabajo.

El respeto es el acto de mostrar estima y consideración por un individuo y tratar a una persona con dignidad.

Mostrar respeto permite el flujo de pensamientos, ideas y soluciones diversas y diferentes. Mostrar respeto significa valorar a todos los miembros del equipo, no solo a aquellos que te agradan o piensan como tú.

La transparencia es la capacidad de tener una mente abierta, la voluntad de escuchar las ideas de otras personas y poder expresarte libremente sin miedo ni intimidación. También significa estar en contacto con tus propios sentimientos y estar dispuesto a probar cosas nuevas.

La transparencia significa ser receptivo interiormente a las cosas nuevas y transparente exteriormente con tu equipo.

La valentía puede definirse como la fuerza para perseverar, como actuar o hablar, frente al peligro, el miedo o la dificultad.

Tener valentía significa que hablas y compartes tus ideas aunque sean diferentes a las de los miembros de tu equipo o que hablas y sugieres al equipo que pause el trabajo cuando algo no está funcionando.

La valentía es la voluntad de defender tus valores y decidir cuáles de ellos estás dispuesto a ceder si la ocasión lo amerita.

**Conceptos clave**

1. 1

Agile adopta valores, principios y prácticas específicos que te permiten a ti, como individuo, y a los equipos, grupos y empresas, mejorar y perfeccionarse.

1. 2

Tus valores son los valores por los que te guías y los valores que pasas por alto.

1. 3

Los cinco valores de IBM Agile son:

* + **Confianza:**es la voluntad de ser vulnerable con los demás.
  + **Empatía:** se refiere a la capacidad de comprender la perspectiva de otra persona, independientemente de si estás de acuerdo o no con ella.
  + **Respeto:**permite el flujo de pensamientos, ideas y soluciones diversas y diferentes.
  + **Transparencia:** promueve ser internamente receptivo a ideas nuevas y diferentes y externamente transparente con tu equipo.
  + **Valentía:**promueve la expresión oral para compartir nuevas ideas o pausar el trabajo cuando algo no está funcionando.

1. **Los principios de Agile** guían "cómo" haces tu trabajo.
2. Estos principios sirven como una brújula, pues guían a los equipos hacia resultados exitosos.
3. Revisa el siguiente gráfico para explorar los tres principios simples de Agile.

Claridad del resultado

Iteración y aprendizaje

Equipos autodirigidos

**Conceptos clave**

1. 1

Los principios de Agile guían cómo haces tu trabajo.

1. 2

Los tres principios de Agile son:

* + Claridad del resultado
  + Iteración y aprendizaje
  + Equipos autodirigidos

1. 3

Comienza teniendo claridad en cuanto al resultado y deja que guíe cada paso del camino.

1. 4

Escucha, repite, aprende y mejora continuamente en lugar de esperar hasta que sea perfecto.

1. 5

Forma equipos autodirigidos pequeños con las habilidades adecuadas para fomentar la autodirección y la innovación.

Las siete prácticas básicas de Agile son:

* •

Contrato social

* •

Canicas del estado de ánimo

* •

Muro de trabajo

* •

Reuniones breves de progreso

* •

Retrospectiva

* •

Muestra

* •

Shuhari

**Conceptos clave**

1. 1

Las prácticas de Agile son actividades estructuradas que ayudan a los equipos a colaborar eficazmente.

1. 2

Las siete prácticas centrales de Agile son:

* + Contrato social
  + Canicas del estado de ánimo
  + Muro de trabajo
  + Reuniones breves de progreso
  + Retrospectiva
  + Muestra
  + Shuhari

1. 3

Un contrato social es un acuerdo simple que define cómo un grupo trabajará en conjunto de la mejor manera.

1. 4

Las canicas del estado de ánimo son una herramienta sencilla que te ayudan a medir el estado de ánimo de un grupo de personas, como los compañeros de clase, miembros de la familia, un grupo de voluntarios o un equipo empresarial.

1. 5

Un muro de trabajo es una forma sencilla y visual de seguir el progreso.

1. 6

Las reuniones breves de progreso son reuniones breves de estado que generalmente se realizan a diario.

1. 7

Una reunión retrospectiva es un medio para que un equipo revise su desempeño y piense e identifique formas en las que podría hacer las cosas mejor.

1. 8

Una muestra es una reunión donde el equipo presenta el trabajo realizado a las partes interesadas y otros involucrados, y obtiene comentarios para avanzar.

1. 9

Shuhari es un concepto japonés que describe el proceso de aprendizaje hacia el dominio de las artes marciales y se puede aplicar a Agile. Comienzas siguiendo las reglas como novato, luego progresas ajustando las reglas a medida que ganas experiencia, hasta eventualmente crear las reglas cuando hayas alcanzado el dominio.

Ahora bien, esto es interesante. No importa qué patrón uses, todos siguen los mismos pasos o fases. Así pues, la estrategia, las operaciones y los patrones de programa siguen estos cinco pasos:

1. 1

Movilizar

1. 2

Entender

1. 3

Explorar y elaborar estrategias

1. 4

Construir, probar e implementar

1. 5

Gestionar y evolucionar

**Conceptos clave**

1. 1

Los patrones de Agile son marcos estructurados que brindan soluciones reutilizables a los desafíos comunes que enfrentan los equipos durante su camino en Agile.

1. 2

Los tres patrones de Agile que utilizan las organizaciones para realizar su trabajo son:

* + Estrategia y gestión
  + Operaciones
  + Programa

1. 3

El patrón de estrategia y gestión ayuda a los líderes a desarrollar la dirección en la que irá la empresa.

1. 4

El patrón de operaciones es para el trabajo continuo, repetible y diario.

1. 5

El patrón de programas es para trabajos de proyectos que tienen un inicio y un final definidos.

1. 6

Los tres patrones siguen los mismos cinco pasos o fases:

* + Movilizar
  + Entender
  + Explorar y elaborar estrategias
  + Construir, probar e implementar
  + Gestionar y evolucionar

1. 7

Cada patrón, si bien sigue los mismos pasos, tiene diferentes prácticas a utilizar en cada uno de esos pasos.

Los patrones de Agile guían a las organizaciones en la aplicación efectiva d

**Conceptos clave**

1. 1

¡No te dejes engañar por los mitos sobre Agile!

1. 2

Cualquiera que conozca el método puede utilizar Agile para cualquier tipo de trabajo, ya sean tareas estratégicas, de proyectos o del día a día, para entregar rápidamente un trabajo significativo y de calidad.

Las herramientas de IA están preparadas para revolucionar el futuro de Agile, llevándolo al siguiente nivel al permitir formas de trabajo más inteligentes, rápidas y adaptables.

Los equipos de Agile pueden utilizar IA para:

* •

**Automatizar tareas rutinarias:**la IA puede gestionar actividades repetitivas como ingreso de datos, pruebas y generación de informes, liberando a los miembros del equipo para que se concentren en tareas más complejas y creativas.

* •

**Mejorar la toma de decisiones:** al analizar datos históricos, la IA puede predecir qué acciones o elecciones probablemente sean las más eficaces. Esto ayuda a los equipos a tomar decisiones informadas sobre qué priorizar y cómo utilizar mejor sus recursos para lograr sus objetivos.

* •

**Mejorar el análisis predictivo:** al analizar el rendimiento pasado y las condiciones actuales, la IA puede predecir el calendario del proyecto y las necesidades de recursos, lo que ayuda a los equipos a establecer objetivos realistas y gestionar su trabajo de manera más eficaz.

Lo que distingue a la metodología del pensamiento de diseño es su enfoque en los resultados para el usuario, específicamente en los resultados que lo benefician directamente. Esto significa que, para diseñar bien, se debe comprender al usuario, desarrollar empatía hacia él y comprender lo que ese usuario está tratando de lograr al usar tu diseño. El pensamiento de diseño se centra en el usuario.

**Conceptos clave**

1. 1

Las metodologías de Agile han encontrado una amplia aplicabilidad en diversas industrias debido a su enfoque en la flexibilidad, la colaboración y la mejora iterativa.

1. 2

La IA se refiere a la capacidad de una máquina para aprender patrones y hacer predicciones.

1. 3

Los equipos de Agile pueden utilizar IA para automatizar tareas rutinarias, mejorar la toma de decisiones y optimizar el análisis predictivo.

1. 4

Los equipos distribuidos pueden utilizar el método de Agile, con sus valores, principios y prácticas, con algo de esfuerzo, consideraciones y herramientas adicionales.

1. 5

Las técnicas del pensamiento de diseño se integran con las prácticas de Agile para una mejor experiencia del usuario.

Ahora que has completado este módulo, deberías poder:

* •

Explicar la importancia de Agile

* •

Identificar los cinco valores de Agile

* •

Describir los tres principios de Agile

* •

Describir las siete prácticas fundamentales de Agile

* •

Identificar los tres patrones de Agile

Lo más importante es que deberías  poder:

* •

Aplicar los valores, principios y prácticas de Agile en tu familia, escuela u otro trabajo

Módulo 2: Fundamentos de las Operaciones de Agile

**Ejemplos de trabajo programado**

**En el ámbito empresarial, un ejemplo de trabajo de proyecto es crear una nueva aplicación para que los clientes puedan solicitar productos.**

**En una familia, pintar las paredes de una habitación de la casa es un trabajo de proyecto porque tiene una fecha de inicio definida y una fecha de finalización.**

**Conceptos clave**

1. **1**

**El trabajo de operaciones es cualquier proceso repetible que genera valor. Se trata de actividades laborales continuas y repetibles sin fecha de inicio ni de finalización específicas.**

1. **2**

**El trabajo programado es cualquier tipo de trabajo de proyecto con una fecha de inicio y finalización definidas.**

1. **3**

**Puedes aplicar el método Agile tanto al trabajo de operaciones como al programado.**

**Conceptos clave**

1. **1**

**El patrón de operaciones cuenta con con las siguientes cuatro fases:**

* + **Pedido**
  + **Priorización**
  + **Embudo de operaciones**
  + **Entrega**

1. **2**

**Los cuellos de botella o restricciones pueden ocurrir en cualquier parte del patrón de operaciones. El equipo decide dónde quiere que se produzca el cuello de botella para obtener el mejor resultado posible.**

1. **3**

**En el trabajo de operaciones, aunque el trabajo se realiza todo el tiempo, siempre es necesario que haya una mejora continua en los procesos y las tareas para obtener mejores resultados.**

**Conceptos clave**

1. **1**

**Agile se puede incorporar a la forma de trabajar de las operaciones para permitir que los equipos trabajen de forma más inteligente y rápida y puedan mejorar.**

1. **2**

**Los valores y principios de Agile siempre se aplican al trabajo de operaciones.**

1. **3**

**Se pueden utilizar muchas prácticas de Agile en el trabajo de operaciones y depende del equipo elegir las prácticas que funcionen mejor para ellos.**

1. **4**

**El contrato social, las iteraciones, las reuniones de trabajo, los muros de trabajo y las retrospectivas son prácticas fundamentales y sólidas para el trabajo de operaciones.**

**n el núcleo, Agile cuenta con equipos pequeños, dedicados, interfuncionales y empoderados. Vamos a desglosarlo:**

* **•**

**Pequeño significa equipos de cinco a nueve personas.**

* **•**

**Dedicado significa que las personas en los equipos de Agile solo están en un equipo y están dedicadas a ese equipo.**

* **•**

**Interfuncional significa que los equipos tienen todas las habilidades necesarias para realizar el tipo de trabajo que se les pide que hagan en el equipo.**

* **•**

**¡Empoderado significa exactamente eso! Los equipos tienen la capacidad de tomar decisiones y decidir cómo se resuelven los problemas y cómo se realiza el trabajo.**

**El equipo de gestión es el grupo que proporciona orientación y dirección al equipo en general.**

**Gestión significa un método o sistema de administración. En Agile, el equipo de gestión es el grupo que proporciona orientación y dirección al equipo en general.**

**Los roles clave en el equipo de gestión pueden variar, pero incluyen líderes en la empresa que se presentan y actúan como patrocinadores o se unen como un comité directivo.**

**Conceptos clave**

1. **1**

**La incorporación de equipos autodirigidos es un principio de Agile.**

1. **2**

**Estos equipos autodirigidos son más pequeños, tienen las habilidades adecuadas y adoptan la colaboración y la innovación para mejorar la calidad y la cantidad del trabajo realizado.**

1. **3**

**Los equipos de Agile se estructuran con un equipo central, un equipo extendido y un equipo de gestión.**

1. **4**

**El equipo central es responsable de completar el trabajo. Los equipos centrales son pequeños, dedicados, interfuncionales y empoderados. Los roles del equipo central incluyen al gerente de iteraciones, al propietario del producto, a los hacedores y a un experto en la materia.**

1. **5**

**El equipo extendido ayuda y aporta información para completar el trabajo. Los roles del equipo extendido incluyen un gerente de proyecto de Agile, una parte interesada, un gerente de cambios y un experto en la materia.**

1. **6**

**El equipo de gestión proporciona orientación y dirección al equipo en general. Los roles del equipo de gestión incluyen un patrocinador, un comité directivo o ambos.**

1. **7**

**La estructura y los roles de los equipos de Agile son flexibles para adaptarse a cualquier tipo de trabajo y lograr la mejor innovación y eficiencia para obtener resultados exitosos**

**Información del método Kanban**

**Kanban es una palabra japonesa que se traduce aproximadamente como "tablero de señales". El método Kanban es un método para gestionar el trabajo orientado a procesos con énfasis en la entrega justo a tiempo, sin sobrecargar a los miembros del equipo. Aclara las prioridades y proporciona una manera de descubrir problemas en el flujo de trabajo y en los procesos para que puedan resolverse.**

**El método tiene un conjunto de principios y prácticas que incluyen el uso de tarjetas visuales en un muro de trabajo. Se inspiró en el sistema de producción de Toyota y la fabricación eficiente. Los equipos de Agile utilizan alguna forma de Kanban para organizar y gestionar su trabajo.**

**La mejor manera de visualizar el flujo de trabajo es utilizar un muro de trabajo organizado por columnas que representan cada paso del proceso y tarjetas que representan las tareas de cada paso. Visualizar el flujo de trabajo te permite comprender mejor el proceso y las áreas de mejora.**

**El trabajo en curso (WIP) es un factor clave para hacer que un proceso sea más eficiente al imponer restricciones a la cantidad de trabajo que se completa a la vez.**

**Limitar el trabajo en curso implica que se implementa un sistema de extracción en partes o en todo el flujo de trabajo, donde el equipo extrae el trabajo por sí mismo cuando está listo para ello, en lugar de que la gerencia le envíe el trabajo independientemente de su preparación.**

**Los equipos pueden monitorear el flujo de trabajo para una mejor optimización. Pueden visualizar fácilmente la cantidad de trabajo y hacer los ajustes necesarios. Demasiado o poco trabajo no es eficiente para la productividad del equipo.**

**Es importante que todas las reglas y pautas en torno al proceso sean explícitas y visibles para todos. Esto garantiza que todos estén en el mismo camino para completar con éxito el proyecto y reduce los errores y el desperdicio.**

**Los equipos pueden mejorar sus procesos gradualmente con el tiempo, a un ritmo que puedan manejar y con el que se sientan cómodos, realizando pequeños cambios a lo largo del camino.**

**Los cambios no tienen que ser grandes para tener valor. Los pequeños cambios a la vez son más fáciles de implementar y son más fáciles de absorber o aceptar por los demás.**

**Conceptos clave**

1. **1**

**El método Kanban es un método para gestionar el trabajo orientado a procesos con énfasis en la entrega justo a tiempo, sin sobrecargar a los miembros del equipo.**

1. **2**

**Los cinco principios del método Kanban son:**

* + **Visualizar el flujo de trabajo**
  + **Limitar el trabajo en curso**
  + **Gestionar el flujo**
  + **Hacer explícitas las políticas de proceso**
  + **Mejorar colaborativamente**

1. **3**

**El método Kanban utiliza un muro de trabajo y tarjetas de trabajo para visualizar el proceso de flujo de trabajo.**

1. **4**

**El método Kanban promueve el sistema de extracción para gestionar el trabajo, donde los miembros del equipo extraen trabajo cuando están listos.**

Módulo 3: Fundamentos del Programa Agile

**Después de completar este módulo, serás capaz de:**

* **•**

**Definir el término "programas" en un contexto empresarial**

* **•**

**Describir el patrón de programas**

* **•**

**Identificar las cuatro fases del patrón de programas**

* **•**

**Describir la aplicación de las prácticas básicas al trabajo programado**

**Lo más importante es que podrás:**

* **•**

**Aplicar el método Agile al trabajo de programas y proyectos que realizas, ya sean familiares, escolares, laborales u otros tipos de trabajo**

**Veamos el flujo del patrón de programas con más detalle. El patrón de programas sigue estos pasos generales:**

1. **1**

**Comienza con una idea de proyecto (producto) o modificación de un proyecto o idea actual.**

1. **2**

**A continuación, la idea entra en una fase de descubrimiento donde un equipo ampliado determina el trabajo que es necesario realizar y los miembros principales del equipo necesarios para realizarlo.**

1. **3**

**De la fase de descubrimiento surge un alcance de trabajo de alto nivel aprobado, y el equipo central avanza a través de un embudo de programa y crea un plan de lanzamiento y el alcance de trabajo para el proyecto.**

1. **4**

**Una vez que el equipo central define el trabajo, el proyecto continúa a través del embudo del programa hasta la entrega, donde el trabajo se completa en iteraciones.**

1. **5**

**El equipo supervisa continuamente la finalización y la entrega del trabajo que han extraído del embudo.**

**Equipo de gestión**

**El equipo de gestión es el grupo que proporciona orientación y dirección al equipo en general.**

**Este equipo es responsable de tomar decisiones de alto nivel que afectan la dirección del proyecto, incluida la asignación de recursos, la gestión de riesgos y la priorización de iniciativas.**

**Equipo extendido**

**El equipo extendido tiene miembros que se incorporan para ayudar y contribuir con el trabajo cuando es necesario.**

**Este equipo incluye personas de diversos departamentos o socios externos, que aportan conocimientos y habilidades especializadas que complementan los esfuerzos del equipo central.**

**Equipo central**

**El equipo central tiene los miembros que hacen la mayor parte del trabajo.**

**Estos miembros reúnen una variedad de habilidades especializadas, lo que les permite abordar eficazmente las tareas y los desafíos que surgen durante el ciclo de vida del proyecto.**

**Conceptos clave**

1. **1**

**Trabajo programado se refiere al trabajo de un proyecto que tiene una fecha de inicio y finalización definidas y está compuesto de uno o más proyectos relacionados.**

1. **2**

**El patrón de programas es el enfoque utilizado para realizar el trabajo del proyecto.**

1. **3**

**El patrón de programas consta de las siguientes fases:**

* + **Evento**
  + **Descubrimiento**
  + **Embudo de programación**
  + **Entrega**

1. **4**

**Los equipos del programa Agile están formados por los mismos miembros del equipo interfuncional que el equipo de operaciones; sin embargo, cada programa o proyecto puede tener una cantidad o niveles diferentes de equipos dentro del proyecto.**

**Conceptos clave**

1. **1**

**En la fase del evento se reconoce y admite el detonante o suceso inicial que señala la necesidad de un proyecto.**

1. **2**

**La fase del evento establece las bases para todo lo que sigue.**

* + **Descubrimiento Durante esta fase, los miembros del equipo exploran diversas opciones y estrategias para resolver el problema en cuestión, interactúan con las partes interesadas relevantes y se aseguran de que los recursos y la experiencia necesarios estén disponibles para ejecutar el trabajo de manera eficaz. Esta fase culmina con una decisión sobre si se debe seguir adelante con el proyecto, garantizando que se hayan considerado todos los factores críticos antes de seguir adelante.**

**Las partes interesadas del proyecto**son personas que aportan financiación y recursos para el proyecto y tienen un interés personal en su éxito.

Establecen las expectativas para el resultado del proyecto y discuten el cronograma deseado para su finalización.

Los **iniciadores** son personas que lideran el proyecto e impulsan su inicio.

Trabajan para generar interés y apoyo de las partes interesadas clave y los miembros del equipo para garantizar la viabilidad del proyecto.

Los **representantes del usuario** son personas que pueden hablar en nombre de los usuarios.

Se aseguran de que las necesidades y perspectivas de los usuarios reales se prioricen en las discusiones del proyecto.

Los **expertos técnicos** son personas que pueden hablar sobre los aspectos técnicos de lo que se está imaginando.

Ofrecen información sobre las mejores prácticas, posibles desafíos técnicos y soluciones innovadoras para garantizar el éxito del proyecto.

Los **representantes de clientes** son personas que garantizan la alineación con las necesidades y expectativas del cliente.

Articulan los requisitos y expectativas específicos del cliente, garantizando que el equipo comprenda completamente lo que se necesita.

Los **expertos clave**son personas con conocimientos especializados relevantes para el proyecto.

Ofrecen perspectivas críticas y opiniones expertas sobre temas o áreas específicas que tienen un impacto directo en el proyecto.

Los **patrocinadores** son personas que brindan apoyo y orientación para el proyecto, a menudo a tiempo parcial o como asesores.

Por lo general, son personas con autoridad y experiencia que pueden influir en la dirección del proyecto.

El MVP incluye solo las características suficientes para demostrar el propósito principal del proyecto.

**Conceptos clave**

1. 1

Durante la fase del descubrimiento, un pequeño equipo trabaja en conjunto para comprender el problema, explorar opciones para resolverlo, garantizar que las personas adecuadas estén disponibles para completar el trabajo y determinar si se debe seguir adelante o no con el trabajo.

1. 2

Un taller de descubrimiento es una sesión interactiva o una serie de sesiones donde los miembros del equipo colaboran para identificar la visión del proyecto.

1. 3

Los participantes clave de un taller de descubrimiento son:

* + Parte interesada del proyecto
  + Iniciador
  + Representante del usuario
  + Experto técnico
  + Representante del cliente
  + Experto clave
  + Patrocinador

1. 4

Al final de la fase del descubrimiento, el equipo tiene respuesta a las siguientes preguntas clave:

* + ¿Qué problema necesita ser resuelto?
  + ¿Cuáles son los resultados o metas que deben alcanzarse?
  + ¿Qué son los obstáculos?
  + ¿Cual es la solución?
  + ¿Qué tareas o actividades son necesarias para lograr los objetivos del proyecto?

**Trabajando en equipo**

Durante la fase del embudo del programa, los miembros del equipo hacen todo para prepararse para la primera iteración porque necesitarán tener algo marcado como hecho al final de la Iteración 1.

El equipo define roles específicos para cada miembro en función de su experiencia, fortalezas y áreas de interés. Documentan las responsabilidades de cada rol para garantizar la claridad y la rendición de cuentas.

Basándose en los conocimientos adquiridos en la fase del descubrimiento, el equipo trabaja para aclarar cualquier ambigüedad en el alcance y los objetivos del proyecto.

El equipo crea un contrato social que describe las expectativas mutuas de colaboración y comportamiento.

El equipo compila una lista completa de tareas y actividades que deben completarse para el proyecto.

El equipo identifica las épicas, que son las características de alto nivel del proyecto. Normalmente, las épicas abarcan múltiples versiones o iteraciones.

El equipo identifica características específicas que son las piezas funcionales del trabajo a realizar. Las características aún son demasiado grandes para crearlas en una sola iteración y normalmente abarcan muchas iteraciones.

El equipo desarrolla historias de usuario, que son descripciones breves y simples de una característica contadas desde la perspectiva del usuario final. Este es el trabajo que el equipo realmente puede realizar.

El equipo establece los estándares y las pautas que seguirán a lo largo del proyecto.

El equipo define las herramientas y el entorno que utilizarán para el proyecto.

El equipo identifica qué se lanzará para cada iteración.

Un **plan de lanzamiento** es un mapa del proyecto que describe cuándo se completarán y estarán disponibles las diferentes partes de un proyecto.

Un muro de trabajo es una forma simple y visual de ayudar a los equipos a realizar un seguimiento del progreso y ver el estado de todas las tareas, incluso las que están realizando otros.

Escribir historias para el muro de trabajo mantiene al equipo organizado con una comprensión clara del trabajo.

**Niveles de trabajo**

Hay tres niveles de trabajo en un proyecto:

1. 1

Épicas

1. 2

Funciones

1. 3

Historias, que se dividen en tareas individuales

**Épica**

Primero, el equipo tendrá que descubrir las épicas. Las épicas son actividades de alto nivel que abarcan múltiples iteraciones y posiblemente lanzamientos.

En el ejemplo de la fiesta de graduación, las épicas incluyen las cosas que el comité debe hacer para celebrar la fiesta. Por ejemplo, lugar, tema, entretenimiento, música, comida, bebidas, decoraciones, suministros, mesas y sillas, invitaciones y fotografía.

**Funciones**

A continuación, el equipo dividirá las épicas en fragmentos más pequeños, conocidos como funciones. Las funciones son la funcionalidad propuesta, pero aún son demasiado grandes para desarrollarlas.

En el ejemplo de la fiesta de graduación, las funciones incluyen lo necesario para cada épica. Por ejemplo:

* ¿Qué tipo de música elegirán (DJ o cantante)?
* ¿Qué tipo de instala

**Historias**

Finalmente, las funciones se dividen en historias, que tienen las tareas que están listas para que el equipo las desarrolle.

En el ejemplo de la fiesta de graduación, una historia para la música es el género musical o canciones específicas.

**Cómo escribir una historia de usuario**

Para comenzar, una historia debe contar a quién va dirigida la función, qué les permite hacer y qué valor tiene para ellos. ¡Es tan fácil como rellenar los espacios en blanco!

El criterio de aceptación se aplica a una historia, la definición de listo se aplica a todas las historias.

**Conceptos clave**

1. 1

Durante la fase de embudo del programa, los miembros del equipo hacen todo lo posible para prepararse para la primera iteración.

1. 2

En Agile, el plan de lanzamiento es como un mapa del proyecto que describe cuándo se completarán y estarán disponibles las diferentes partes de un proyecto. Incluye los ítems pendientes, los lanzamientos y las iteraciones.

1. 3

Los tres niveles de trabajo en un proyecto son:

* + Épicas
  + Funciones
  + Historias

1. 4

Una historia de usuario cuenta a quién va dirigida la función, qué le permite hacer y qué valor tiene para él. Es el trabajo que el equipo puede desarrollar y completar en una iteración.

1. 5

Los criterios de aceptación son específicos para cada historia y la definición de listo se aplica a todas las historias.

1. 6

Los equipos de Agile deciden en qué historias trabajarán y hacen un seguimiento de ese trabajo en un diagrama de muro de trabajo.

En la entrega, se utiliza Agile para ejecutar el proyecto de principio a fin. Normalmente se organizan iteraciones de unas dos a cuatro semanas. Durante cada iteración, el equipo seguirá los mismos pasos.

**Iteración 0: configuración de la iteración**

Este paso solo se completa antes de que comience la primera iteración del proyecto y no hay un límite de tiempo para esta iteración.

Durante este paso, el equipo define el trabajo, se asegura de tener todos los recursos adecuados, crea un plan de lanzamiento, escribe historias detalladas y crea un muro de trabajo.

**Planificación de iteraciones**

Durante este tiempo, el equipo Agile acuerda un objetivo de iteración y determina qué parte de los ítems pendientes del producto puede entregar durante la próxima iteración.

**Ítems pendientes**

Los ítems pendientes se crean durante el plan de lanzamiento y se actualiza continuamente durante las iteraciones para ayudar al equipo a planificar y gestionar mejor el trabajo necesario para cumplir con el objetivo de la iteración.

**Trabajo de extracción**

El equipo extrae trabajo de los ítems pendientes y comienza a formalizarlo. Si un miembro del equipo termina su trabajo antes del final de la iteración, se puede extraer trabajo adicional de los ítems pendientes.

**Refinamiento de ítems pendientes**

Durante el refinamiento de los ítems pendientes, el equipo podría agregar o actualizar detalles del proyecto, estimaciones y el orden de prioridad.

**Formalizar trabajo**

Los miembros del equipo extraen y/o priorizan el trabajo de los ítems pendientes.

**Reuniones breves de progreso diarias**

Estas son reuniones breves que el equipo de desarrollo realiza cada día. Las reuniones breves de progreso son una forma rápida para que cada miembro del equipo informe y reciba información sobre el progreso del trabajo. Esto ayuda a identificar problemas o impedimentos para realizar el trabajo.

**Muestra**

Normalmente se trata de una reunión de 30 minutos que se lleva a cabo al final de la iteración. Durante esta reunión, cada miembro del equipo comparte lo que completó durante la iteración.

**Retrospectiva**Los miembros del equipo se reúnen al final de la iteración para reflexionar sobre cómo fue el proceso y qué aprendieron. El equipo responderá estas sencillas preguntas: ¿Qué salió bien? ¿Qué necesita mejorar? ¿Qué cosas aún los desconcierta?

**Conceptos clave**

1. 1

En la entrega, se utiliza Agile para ejecutar el proyecto de principio a fin.

1. 2

Los pasos que componen el ciclo de iteración de Agile son:

* + Configuración de iteración
  + Planificación de iteraciones
  + Atraso de iteración
  + Trabajo de extracción
  + Refinamiento de los ítems pendientes
  + Formalizar trabajo
  + Reuniones breves de progreso diarias

1. 3

El ciclo de iteración de Agile continúa durante todo el proyecto y permite al equipo desarrollar y entregar las iteraciones de trabajo hasta que se entregue por completo el producto final acordado.