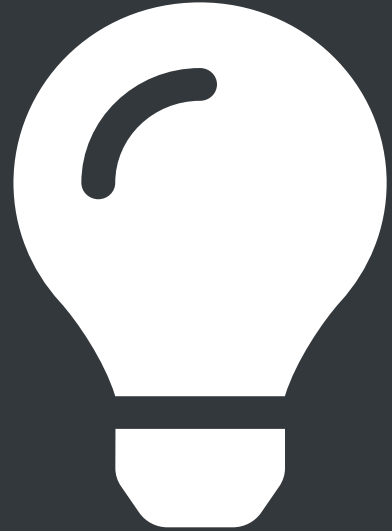


Clase 3:
**Mentalidad y
Filosofía ágil**



**Certified Tech
Developer**
The Ultimate Degree

¿Cómo estamos?



¿Cómo se sienten hoy?

A full



Pilas



Modo marmota



Destruidxxx



Prefiero no decir nada
que me incrimine



**¿Qué vimos en la
clase anterior?**



Metodologías Ágiles Challenge

¿Qué vamos a ver hoy?

1. Organizaciones ágiles
2. Mindset ágil
3. Habilidades del futuro
4. Introducción a las metodologías ágiles

1 | Organizaciones ágiles

Debate

¿Cuál piensan que es la diferencia entre una organización ágil y una no ágil?

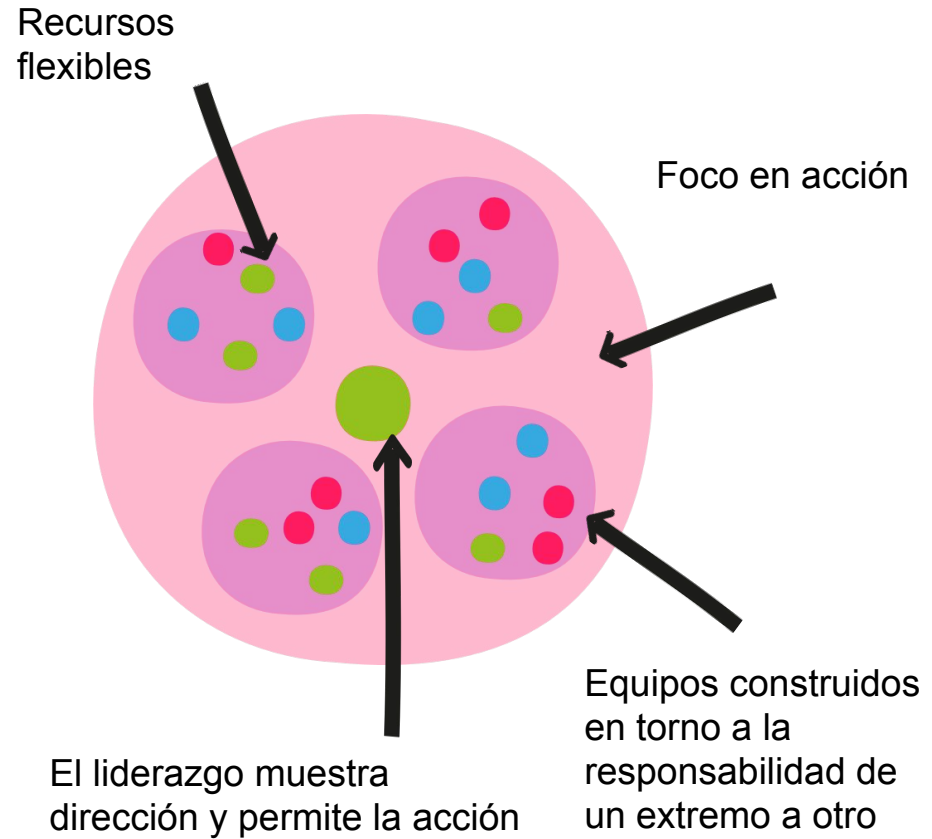
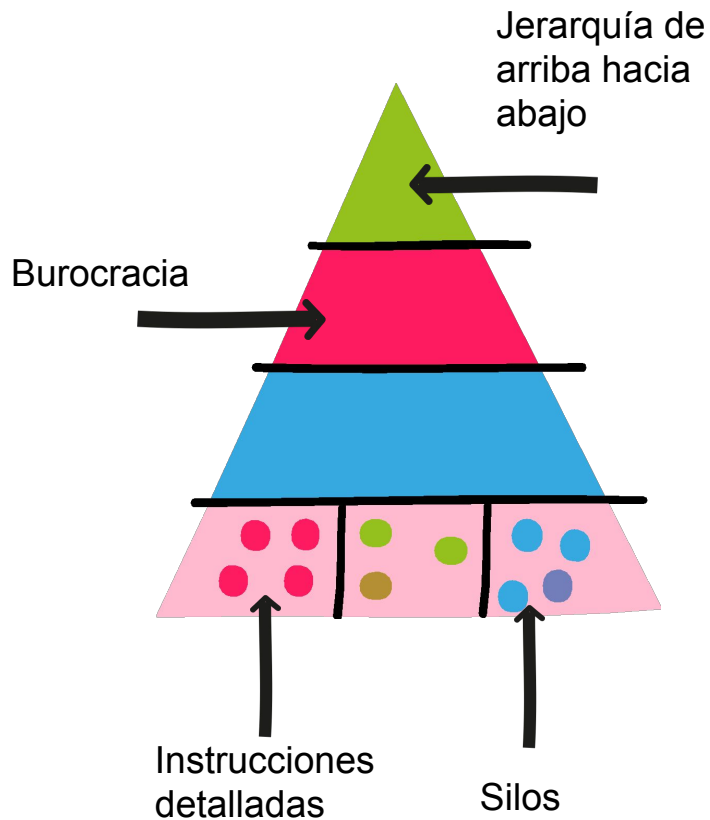
¿Cuáles piensan que son sus características?

Levantar la Mano



Escribir en el chat





¿CÓMO LLEGAMOS DEL PUNTO A AL PUNTO B?



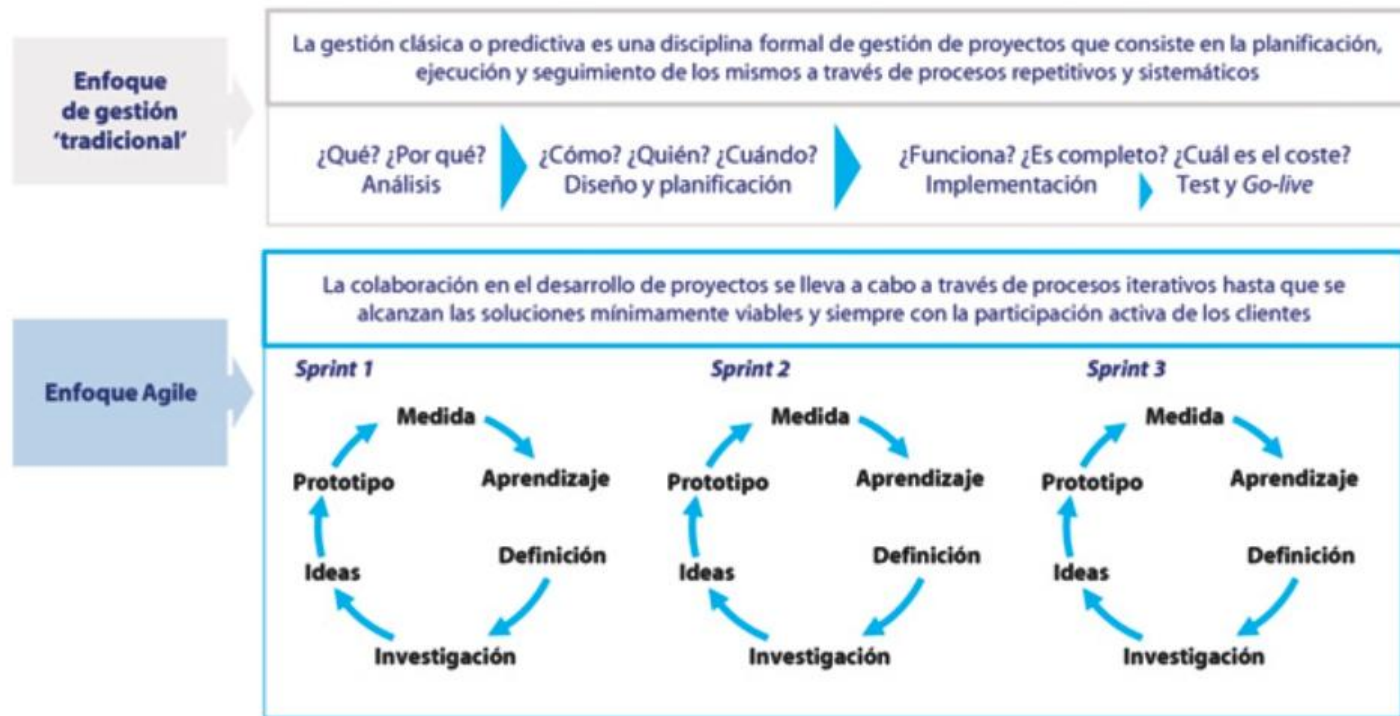
A



B



Figura 3. Enfoque tradicional versus Agile.

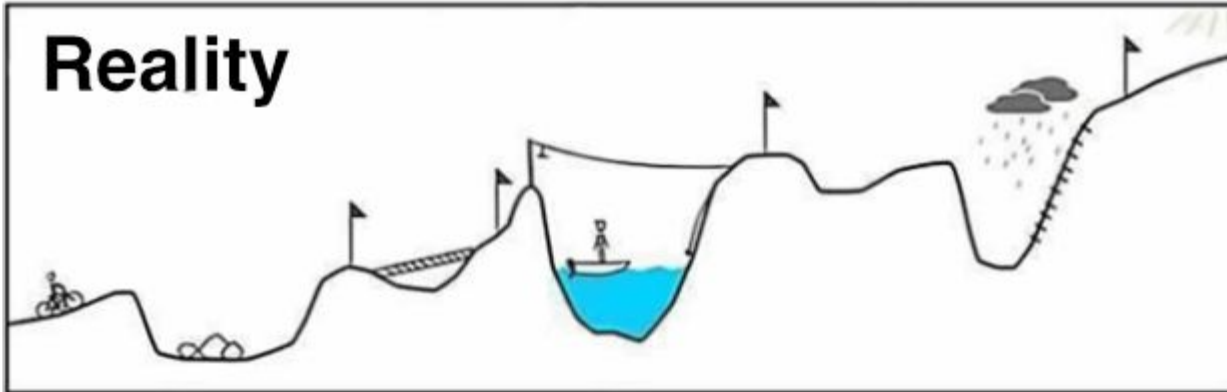


Fuente: Management Solutions.

Your plan

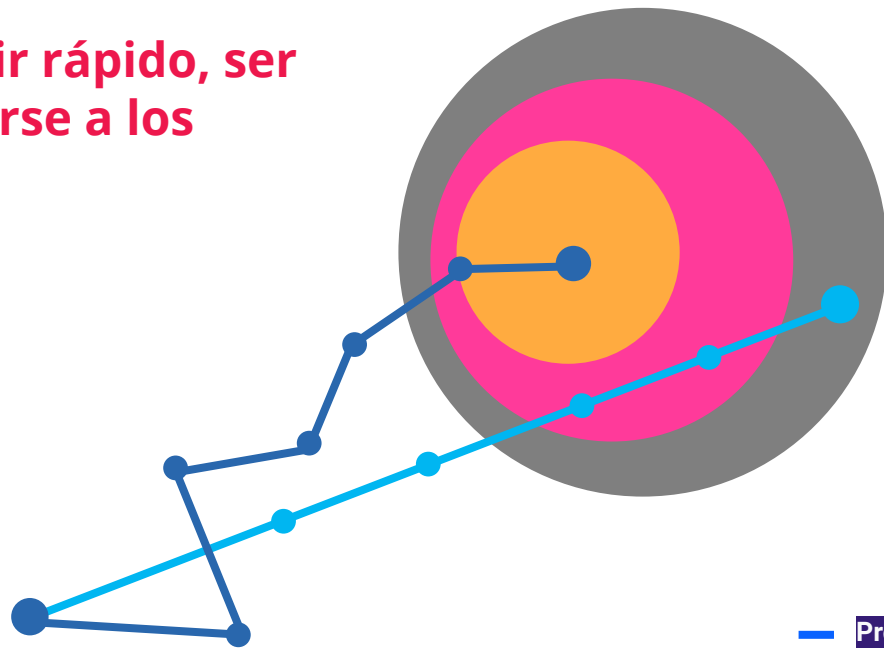


Reality



Ser ágil no es ir rápido, ser ágil es adaptarse a los cambios

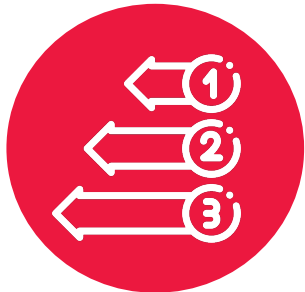
Punto de partida



Resultado Final

- **Proceso Ágil**
- **Proceso Tradicional**
- **Resuelve problemática**
- **Resuelve parcialmente el problema**
- **Solución de bajo impacto**

¿Por qué agilidad?



Prioriza el producto, los procesos y el servicio por sobre el plan.



Incluye al cliente en el proceso para desarrollar el producto correcto.



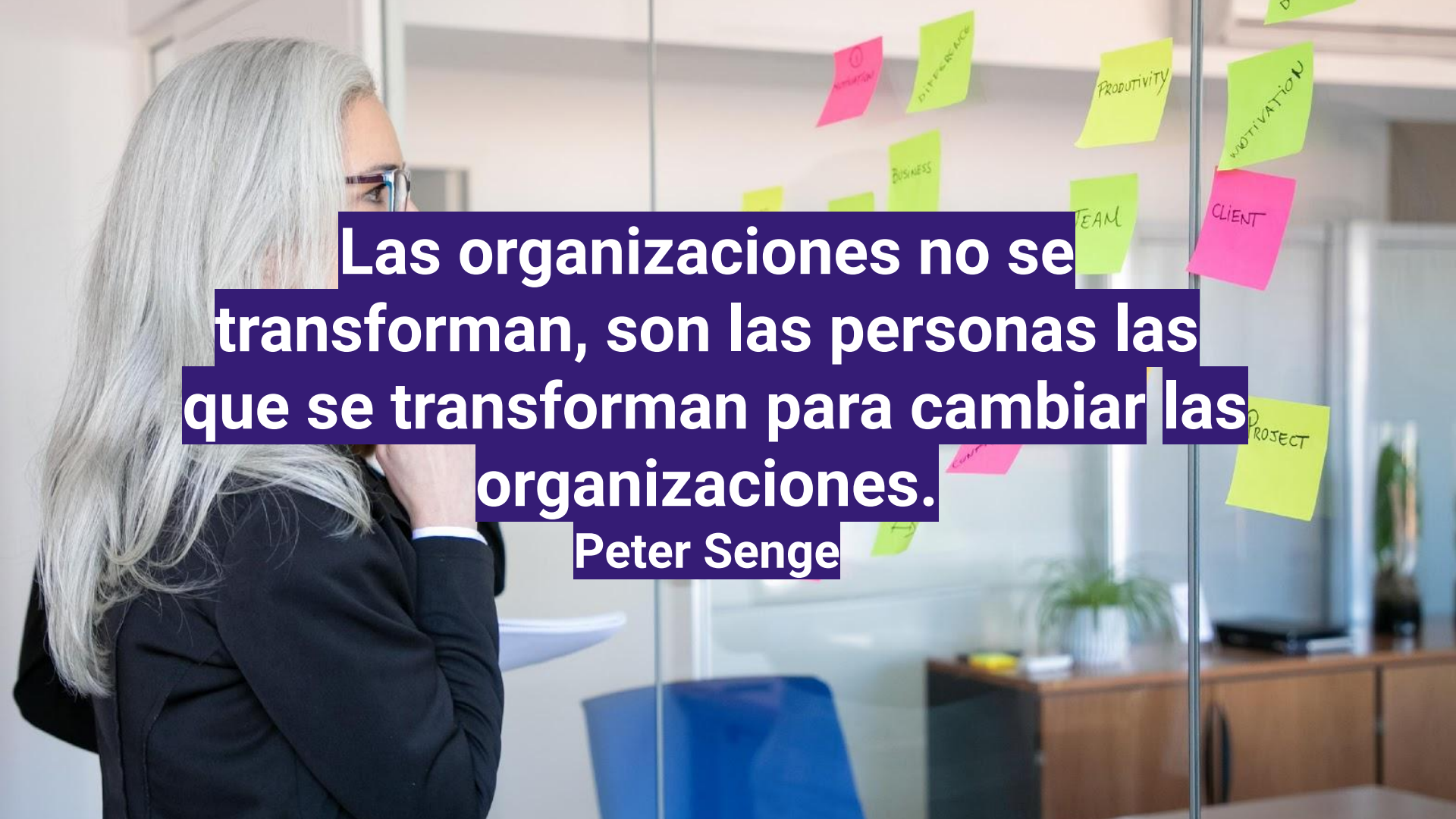
Responde a los **cambios**.



Le da **poder a los equipos** para contribuir en la definición del producto.

¿Cómo son los equipos ágiles?

- Sin liderazgo impuesto.
- Auto Organizados.
- Empoderados.
- Colaborativos.
- Con sensibilidad de negocio.
- Medidos por el valor que entregan.
- Colaboración con el cliente

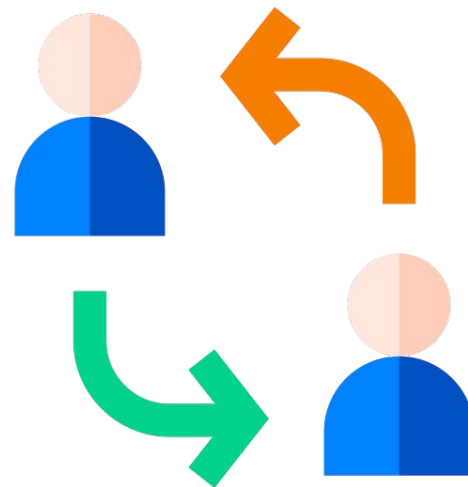


Las organizaciones no se transforman, son las personas las que se transforman para cambiar las organizaciones.

Peter Senge

Hacer Agilidad es un cambio cultural.

**Una cultura ágil
tiene una mentalidad ágil.**



El **67%** de los directivos de PYMES perciben una cultura ágil como una cualidad importante para sus organizaciones.

Las **líneas más cortas de comunicación** son crucial para alimentar una mentalidad ágil.

Los **equipos pequeños y más flexibles** son componentes clave de la mentalidad ágil.



Fuente: A GUIDE TO BUILDING. 2018

Beneficios de una organización ágil

1. La configuración de la identidad y los valores de su empresa.
2. Atraer mejores talentos y, lo que es más más importante, retener ese talento.
3. Aumentar la identidad de su marca.



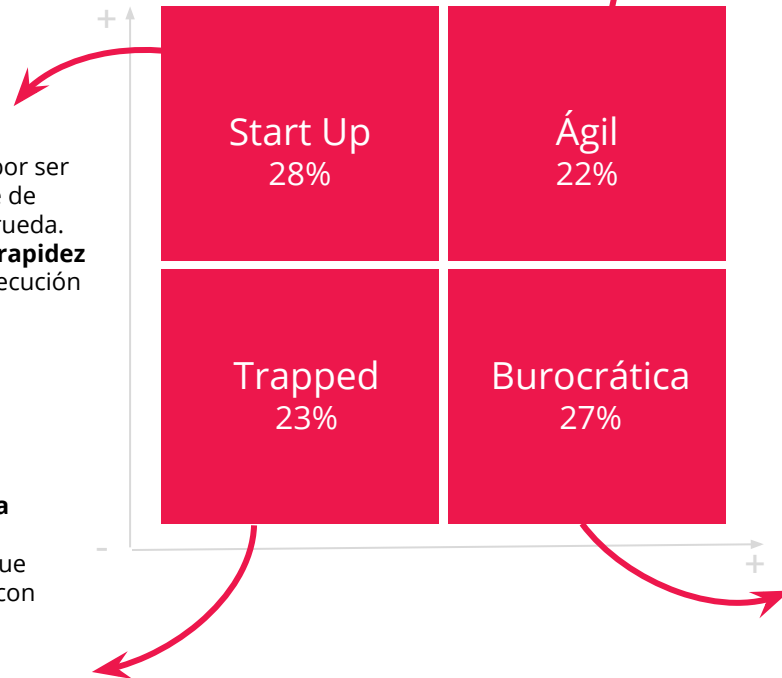
A GUIDE TO BUILDING. 2018

Dinámicas Organizacionales

McKinsey & Company

Tienen **poca estabilidad** y se caracterizan por ser **creativas**, ad hoc, cambiar constantemente de enfoque, ser **imprevisibles** y reinventar la rueda. Estas organizaciones tienden a **actuar con rapidez pero a menudo carecen de disciplina** y ejecución sistemática. Liderazgo centralizado.

Estas organizaciones **carecen tanto de una columna vertebral estable** como de dinámicas. Las prácticas dinámicas en las que están más **atrasadas** son las relacionadas con los procesos, especialmente el aprendizaje continuo y la iteración y experimentación rápidas.



Consideradas como **sistemas vivos**, han evolucionado para prosperar en un entorno imprevisible, impredecible y rápidamente cambiante. **Las organizaciones ágiles son a la vez estables y dinámicas.** Se centran en los clientes, tienen prácticas probadas que pueden **adaptarse y ajustarse con fluidez** a los cambios del mercado, a la tecnología innovadora, a las opiniones de los clientes y a la normativa gubernamental. Liderazgo holístico.

Son relativamente **poco dinámicas** y suelen caracterizarse por la fiabilidad formas de trabajo estándar, aversión al riesgo, silos y eficiencia. Sólo el 19% de los encuestados burocráticos dicen usar MVPs, frente al 74% de los ágiles. Después de esto, la mayor diferencia entre las unidades burocráticas y las ágiles es su capacidad para desplegar la tecnología adecuada, sistemas y herramientas que apoyan las formas de trabajo ágiles. Priman las **estructuras piramidales jerárquicas**.

Las organizaciones ágiles se **destacan tanto por su estabilidad como por su dinamismo.**

Las organizaciones ágiles tienen una **"estrella del norte"** encarnada en toda la organización. Guiadas por esta estrella del norte, re-imaginan tanto para quien crean valor como el modo de hacerlo.

Se centran obsesivamente en el cliente y se comprometen a crear valor con y para un amplio abanico de partes interesadas, como empleados, inversores, socios y comunidades.

Las organizaciones ágiles trabajan a través de una **red de equipos pequeños y capacitados.**

Las organizaciones ágiles utilizan **ciclos rápidos de decisión y aprendizaje.**

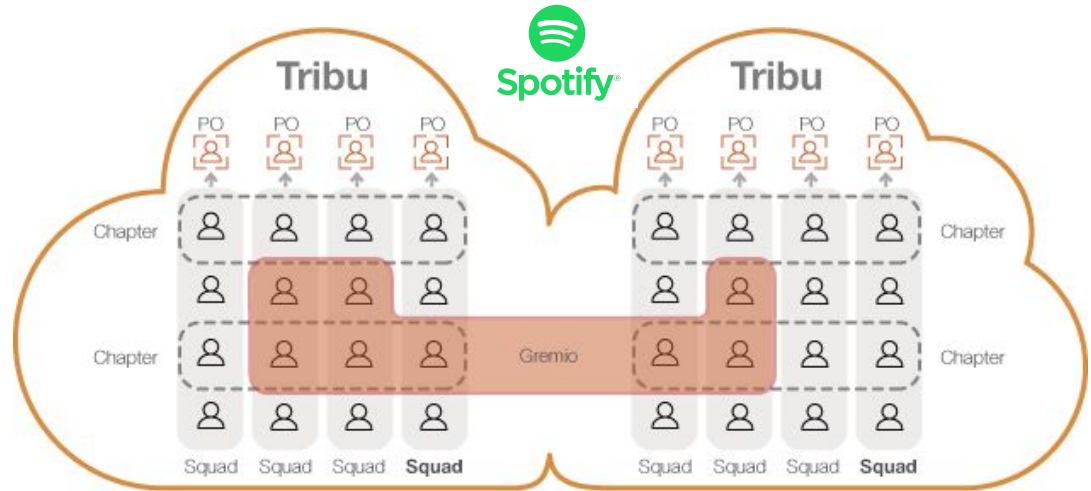
Las organizaciones ágiles tienen un **modelo de personas dinámico que enciende la pasión.** Ponen a las personas, la cultura y el liderazgo en el centro.



Caso Spotify



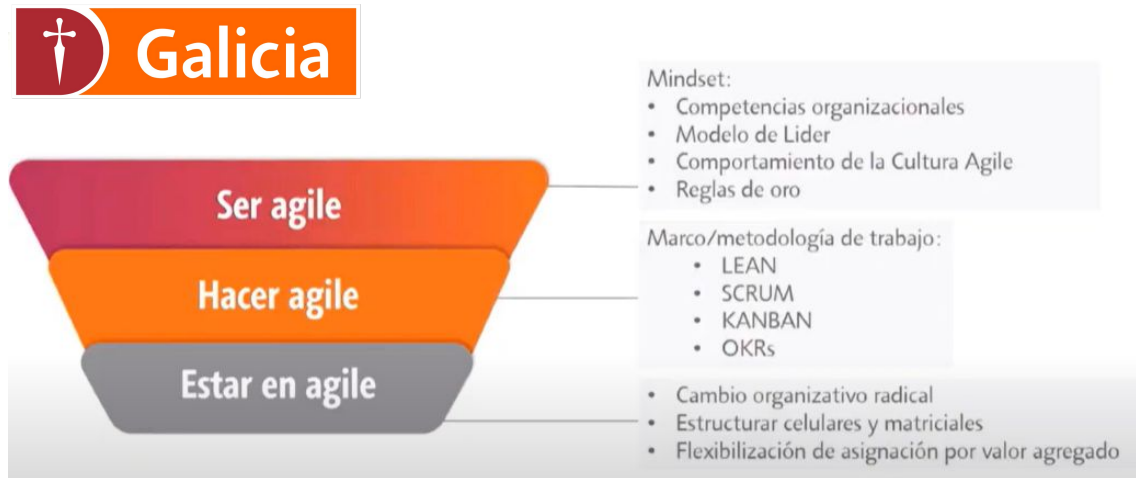
La importancia de una **estructura líquida** con equipos auto-organizados que apunten a la resolución de problemas determinados.





Caso Galicia

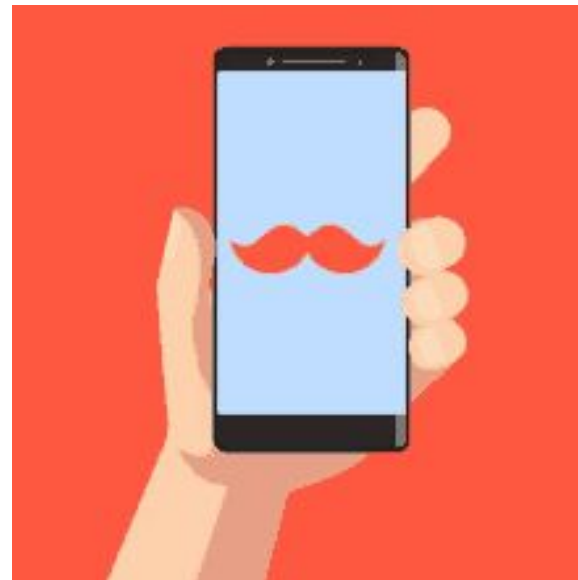
Transitar un proceso de transformación digital con foco en el cliente, generando una visión en toda la organización y formando a sus empleados para escalar la agilidad.



Caso Rappi



- El coraje como valor central para adaptarse y generar cambios.
- El feedback de los usuarios como clave para evolucionar el producto.



Caso BBVA



Academia ágil del banco
Francés para acelerar la
transformación de la
organización.

BBVA Prácticas 'agile', aprendizaje de forma iterativa e incremental 🌐 ES

INNOVACIÓN | 17 jul. 2020

Prácticas 'agile', aprendizaje de forma iterativa e incremental

 Communications

La Agile University, una iniciativa global de BBVA, se dedica a la formación de los colaboradores en metodologías 'agile' para continuar la transformación organizacional y cultural de la banca en cada país donde la entidad tiene presencia.



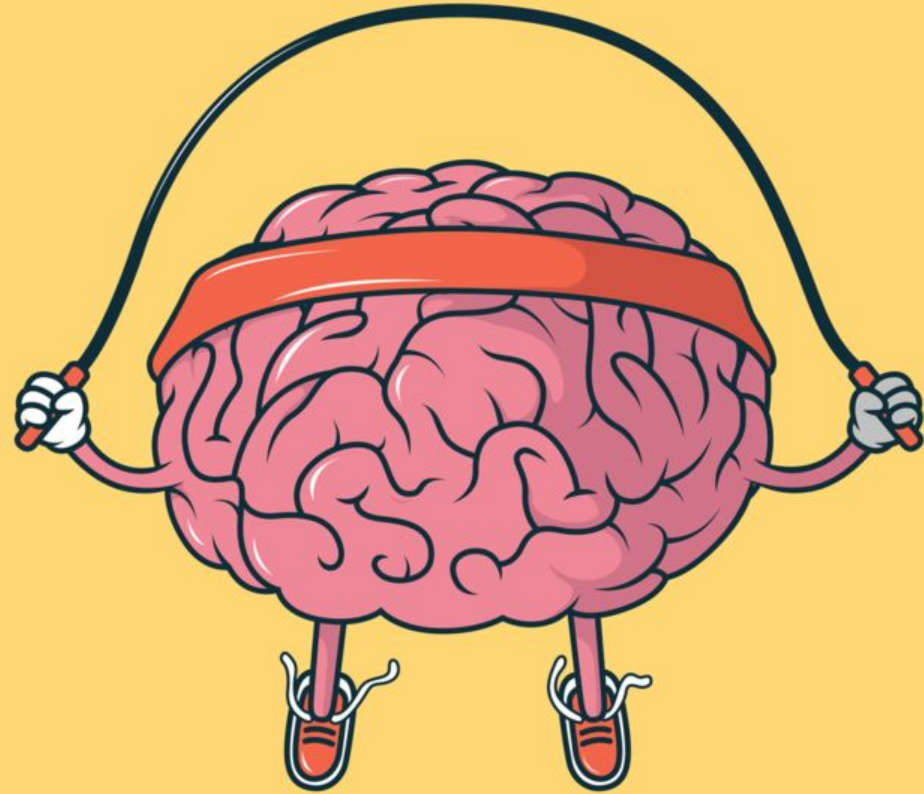
Caso Laboratorio de Gobierno

Metodología para llevar la agilidad al diseño de políticas públicas. 100 políticas públicas aceleradas y 10 toolkits publicados en el Observatorio de Innovación Pública de la OCDE.



2 | Mindset ágil

LAS METODOLOGÍAS ÁGILES REQUIEREN UN CAMBIO DE PENSAMIENTO



Cambio de Mindset

Para transformar la organización y transformarnos a nosotros mismos







LIDERAZGO EMERGENTE



COLABORA



¡QUE EL
EQUIPO
GANE!



OFRECER
Y PEDIR
AYUDA



CONFIANZA
genuina

kleer @jubetancur-visual

VALOR
¿PARA QUIÉN?



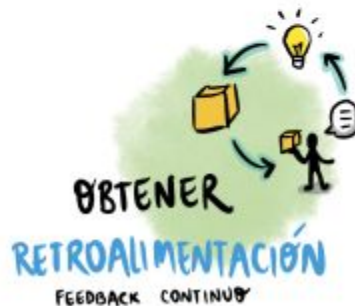
PRIORIZACIÓN

¿A QUÉ LE
PONEMOS
NUESTRA
atención?

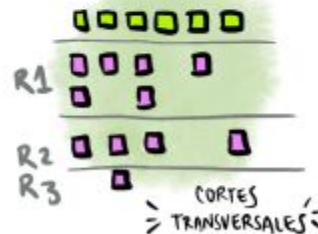


ENTREGA

FRECUENTE
Y continua



USER STORY
MAPPING



kleer @julietancur-visual

¿QUÉ ESTOY
CONSTRUYENDO?



CÓMO LO ESTOY
CONSTRUYENDO

¿QUÉ HICE
BIEN?



REFLEXIONA



DAR
TIEMPO
AL
SILENCIO



PARAR A AFILAR
EL HACHA

¿QUÉ DEBO
CAMBIAR?



INDIVIDUAL
Y
COLECTIVAMENTE

Bkleer @julibetanur-visual



MEJORA



Bkleer @julibetancur-visual

De Fijo a En crecimiento



Carol Dweck

Mentalidad fija

La inteligencia es fija e innata



Evitan los retos

Evitan el fracaso, tienen miedo a equivocarse

Se rinden fácilmente

Ven el esfuerzo como algo ineficaz

Ignoran la retroalimentación

Se sienten amenazados con el éxito de otras personas

Como resultado, pueden alcanzar un estado de estabilidad y puede que no desarrollen toda su capacidad

Mentalidad de crecimiento

La inteligencia se puede desarrollar



Se enfrentan a retos

Desean aprender, aunque cometan errores

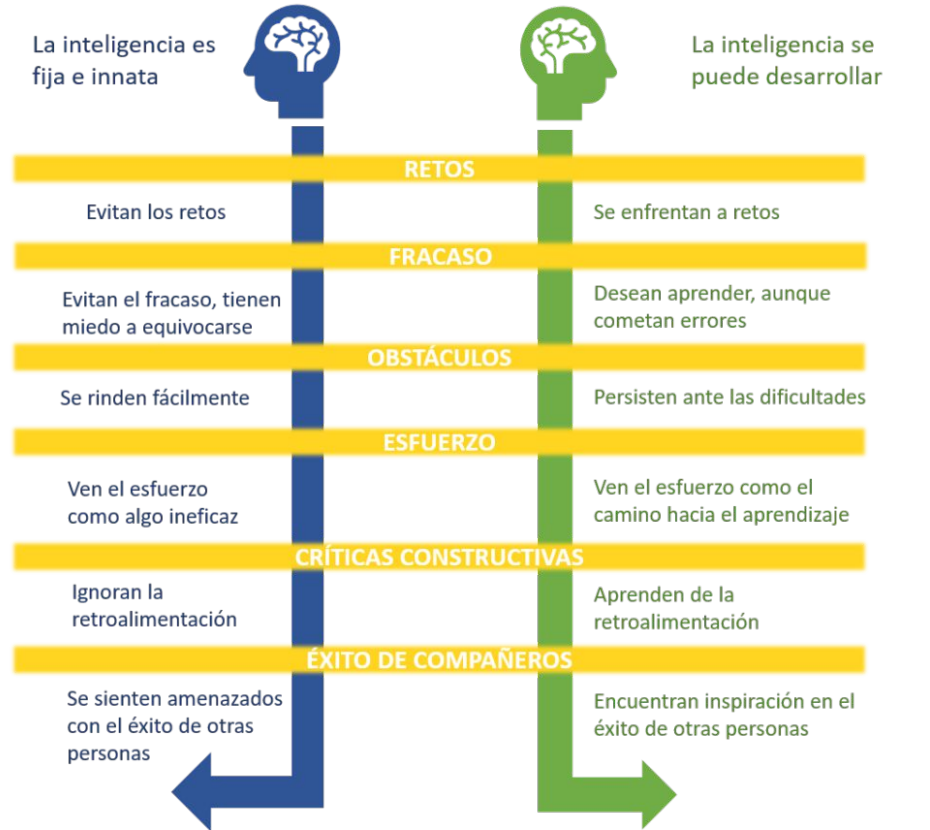
Persisten ante las dificultades

Ven el esfuerzo como el camino hacia el aprendizaje

Aprenden de la retroalimentación

Encuentran inspiración en el éxito de otras personas

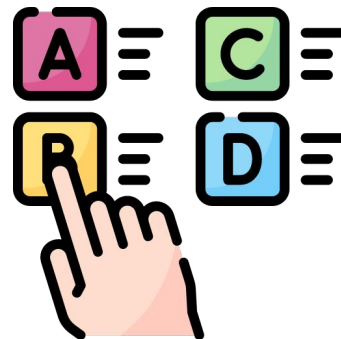
Como resultado, consiguen mejores resultados



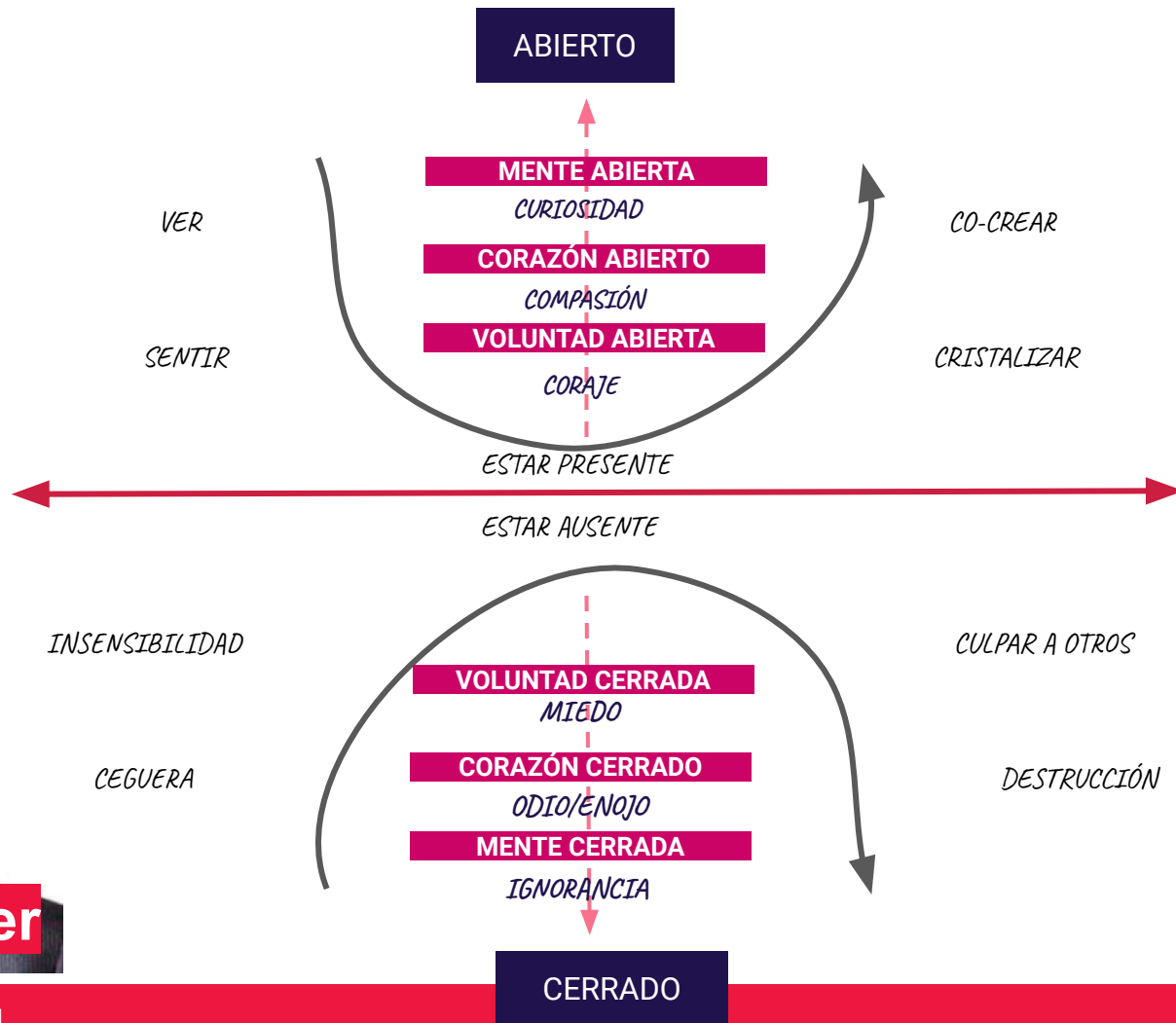
Test: Competencias del carácter

¿Por qué son importantes las fortalezas del carácter?

Las fortalezas del carácter son las partes positivas de tu personalidad que te hacen sentir auténtico y comprometido.



Dos Ciclos



¿Cómo aceleramos el mindset ágil?



1. **Hacer una pausa** para ir más rápido. Aunque sea contrario a la intuición, hacer una pausa puede crear espacio para juicio, el pensamiento original y la acción decidida.
2. **Acepta el no saber.** Escuchar -y pensar- desde el desconocimiento es esencial para obtener ideas originales e inesperadas.
3. **Reformular radicalmente las preguntas.** Cambiar la naturaleza de las preguntas que nos hacemos para desbloquear el modelo mental existente.
4. **Fijar la dirección, no el destino.** En entornos desconocidos, en lugar de avanzar hacia una meta fija objetivo, explorar distintos caminos y recorridos posibles.
5. **Prueba tus soluciones.** Los experimentos rápidos y baratos pueden evitar grandes y costosos desastres importantes y costosos. Piénsate como un laboratorio viviente probando constantemente formas innovadoras de liderar.

3 | Habilidades del futuro

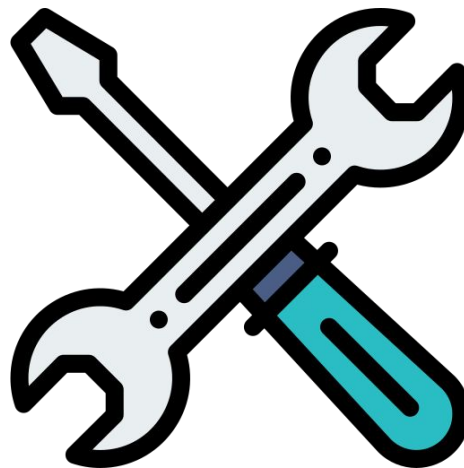
**La automatización
eliminará 85 millones
de empleos para
2025, pero creará 97
millones de nuevas
funciones.**

Fuente: WEF, 2020



Habilidades pos-pandemia

- Creatividad e iniciativa
- Resolución de problemas complejos
- Pensamiento Analítico
- Ideación
- Aprendizaje activo
- Tecnología para MEL
- Inteligencia Emocional
- Resiliencia y tolerancia al estrés
- Persuasión y negociación



Fuente: WEF, 2020

Habilidades pos-pandemia



HARD/TECH Skills

Ciencia de datos
Análisis de datos
Visualización de datos
Nube
Inteligencia Artificial
Internet de las cosas

SOFT/CORE Skills

Comunicación
Colaboración
Coaching
Influencia
Empatía
Networking
Resolución de problemas

DIGITAL Skills

Metodologías Ágiles
Pensamiento de Diseño
DevOps
UX

Fuente: HBR 2020

A full-page background image featuring a surfer in dark shorts riding a massive, curling blue wave. The surfer is positioned in the lower center, leaning forward. The wave's crest is high and white with splashing water. In the background, a city skyline with various buildings is visible under a clear sky. A semi-transparent magenta banner is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Ser ágiles o ser ágiles' in white.

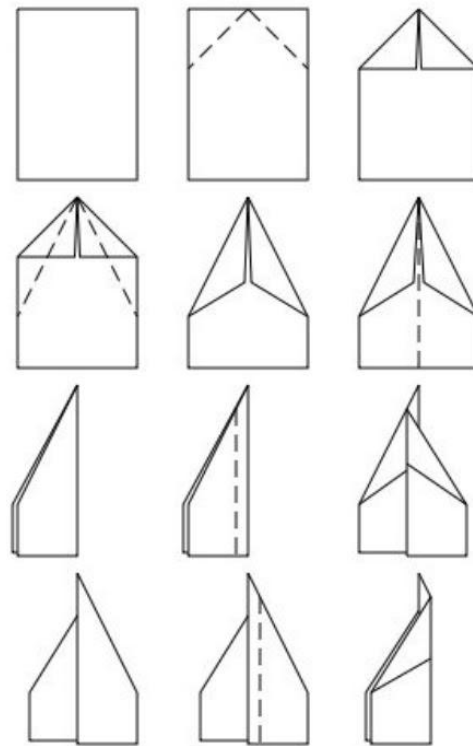
Ser ágiles o ser ágiles

Actividad

Avioncitos!

¿Qué necesitamos mandar a volar lejos, para liberar nuestro talento, para cambiar nuestro mindset?

5´ Minutos trabajo individual
5´ puesta en común



4 | Introducción a los marcos de trabajo



**AGILE ES UN
MINDSET**

**DESCRITO
POR
4 VALORES**

**DEFINIDO POR
12 PRINCIPIOS**

**MANIFESTADO EN
MUCHAS PRÁCTICAS Y
TÉCNICAS**

Metodologías y marcos de trabajo

Paraguas de la agilidad

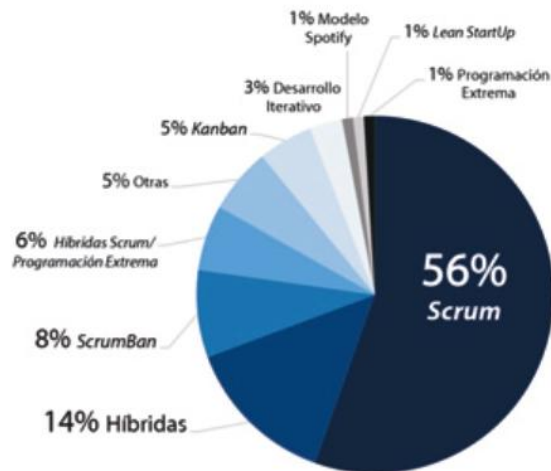
Es la representación del manifiesto ágil, el cual alinea todas los diferentes marcos de trabajo, bajo sus 4 valores y 12 principios.

¿Conoces alguno?



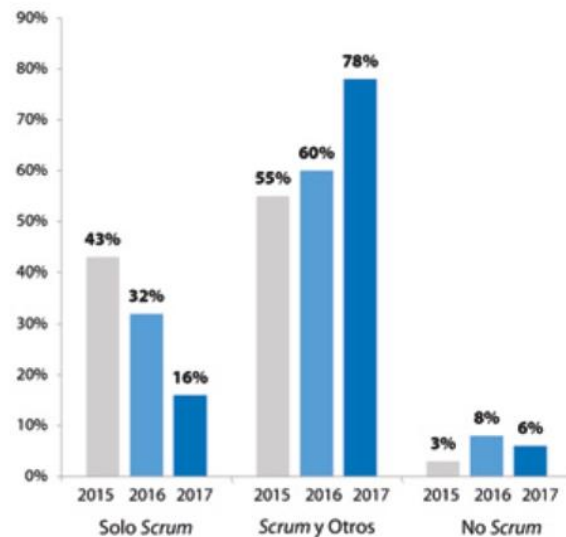
¿Cuáles son las prácticas más utilizadas?

Figura 4. Metodologías Agile utilizadas.



Fuente: VersionOne & CollabNet (2018).

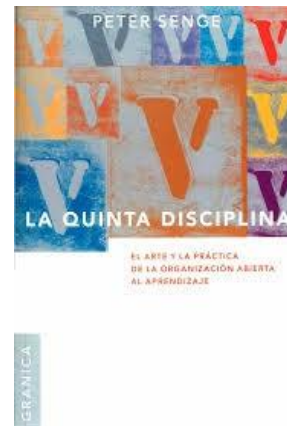
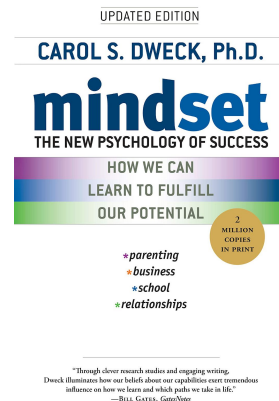
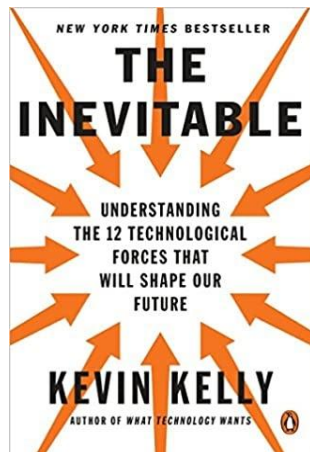
Figura 5. Metodologías Agile utilizadas.



Fuente: Scrum Alliance (2018).

Fuente: Management Solutions

Lecturas Recomendadas







**¿Cómo hemos llegado
hasta acá?**

Lectura para la próxima clase:

Material asincrónico **clase 4**



DigitalHouse>
Coding School