

Alcanzando la madurez con equipos Agile



@beatrizmrg

IBMer, insatiable learner,
passionate about technology
and innovation [#AI](#) [#blockchain](#)
[#cloud](#) [#CI](#) [#CrossFit](#)

Contenido

1. Objetivo: Agile
2. Cómo NO alcanzarlo
3. Cómo SI lo hacemos
4. Modelos que nos permiten llegar ahí
5. Conclusión

1. Objetivo: Agile

KANBAN



SCRUM

1. Objetivo: Agile

- Google -> Innovación en horario laboral
- Zappos, Delivering Happiness -> No hay managers si no 'lead links'
- Netflix, Cultura de valores -> No hay política de vacaciones o de viajes.
- Semco -> Empleados fijan su horario de trabajo, salarios y jefe
- Valve (Employee Handbook) -> Sin jefes

The Netflix logo, consisting of the word "NETFLIX" in white, sans-serif, uppercase letters on a red rectangular background.

2. Cómo NO alcanzarlo

No es sólo cosa del equipo



- Eliminemos managers!
- “A partir de ahora sois auto-organizados”
- Como me auto-organizo, priorizo :)
- La figura de líder ágil es de facilitador
- Definir una figura de Scrum Master madura

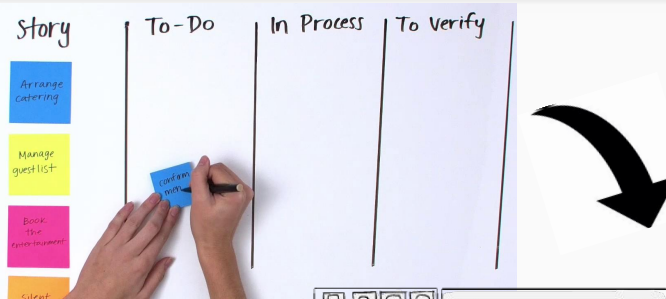
2. Cómo NO alcanzarlo

Aumento de la productividad ante todo

“There is nothing so useless as doing efficiently that which should not be done at all” *Peter Drucker*

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Salidas, valor generado}}{\text{Entradas, recursos}} = \frac{\text{Producto útil}}{\text{tiempo}}$$

2. Cómo NO alcanzarlo Aparentando Scrum



www.pictofigo.com



3. Cómo sí lo hacemos

1. Identificar lo que necesitamos
 - Qué tenemos
 - Qué no tenemos y podemos llegar a tener
 - Qué no tenemos pero no sería realista alcanzar
2. Los equipos no nacen, se hacen
 - Evolucionar
 - Crecer
 - Madurar
3. No hay receta mágica



4. Modelos que nos permiten llegar ahí

4.1 Underpants Gnomes (Jeff Patton)

4.2 Mature Agile Team Patterns (Bob Gallen)

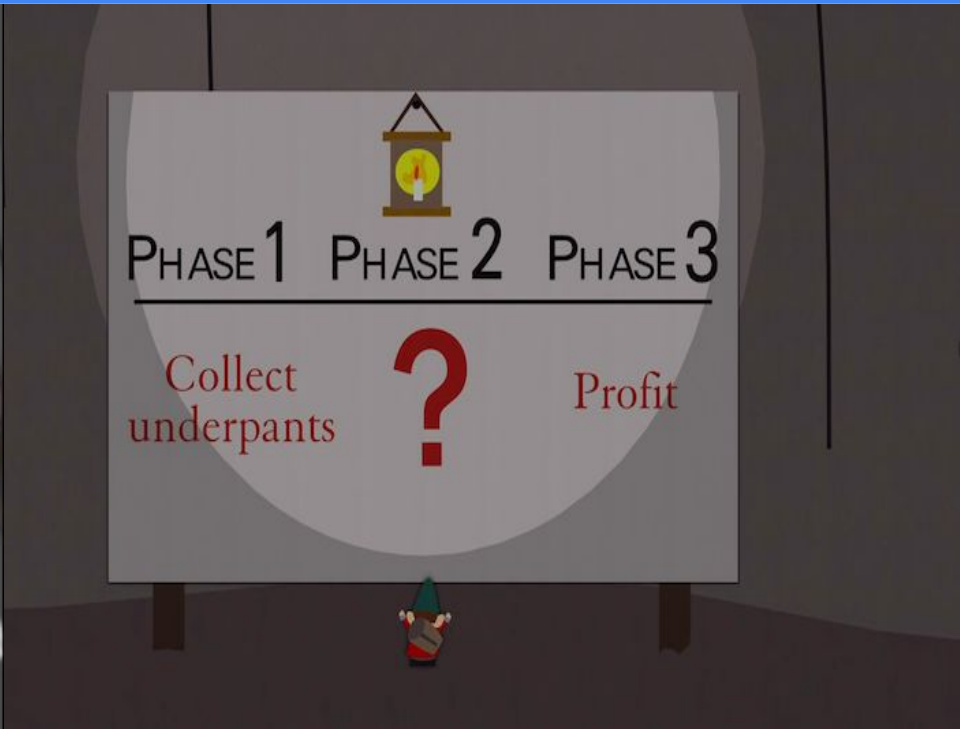
4.3 Agile Fluency Model (James Shore y Diana Larsen)

4.4 Modelo Tuckman

4.5 Tribal Leadership

4.6 Delegación progresiva

4.1 Underpants Gnomes (Jeff Patton)



4.2 Mature Agile Team Patterns (Bob Gallen)

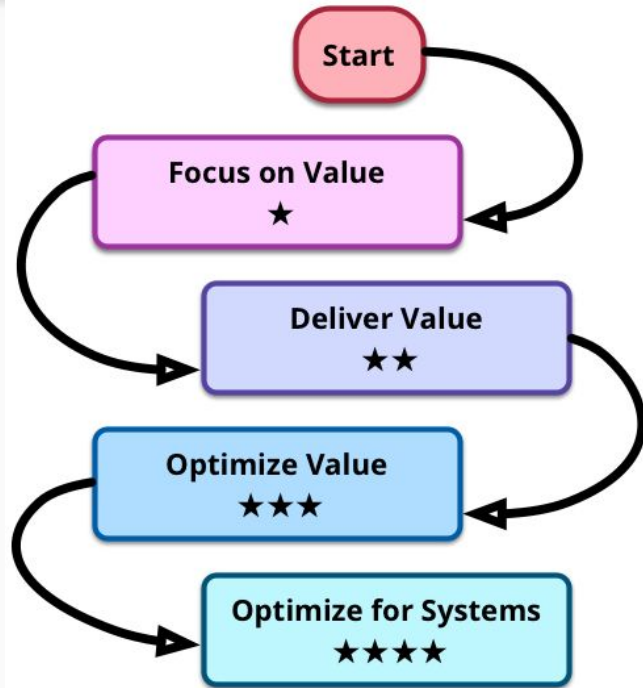
- Agility Basics
- T-Shaped professionals
- Customer focus
- Proactivity
- Self-Organization
- Culture

Nivel de Skills

Nivel de Colaboración

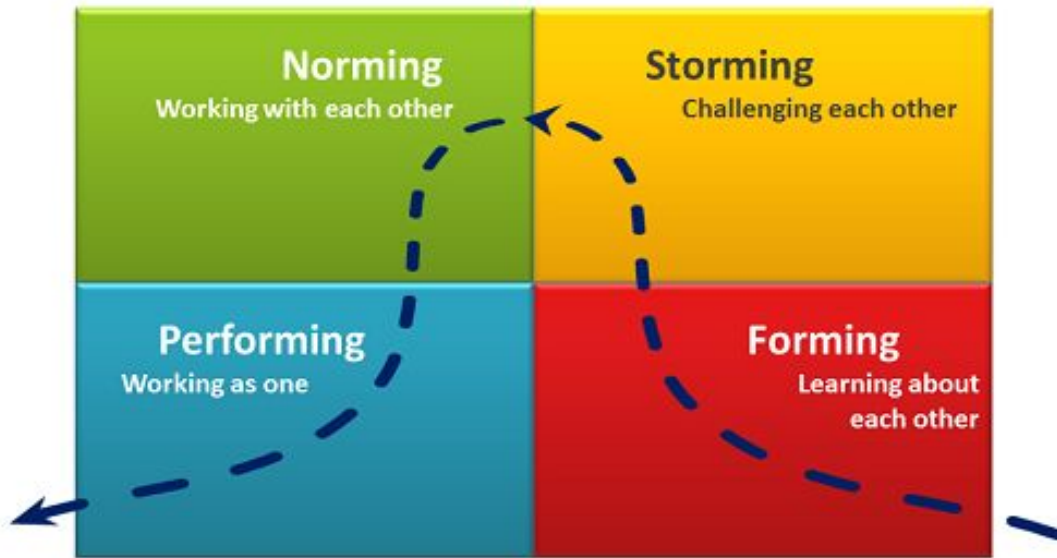


4.3 Agile Fluency Model (James Shore & Diana Larsen)



1. Un desarrollador
2. Formación equipos
3. Foco en el valor
4. Dar habilidades
5. Dar perspectiva de negocio
6. Concentración en entrega constante de valor
7.











4.4 Modelo Tuckman (1965)



1. Coordination
2. Cooperation
3. Collaboration
4. High Performing

4.5 Tribal Leadership

The 5 Tribal Stages

STAGE	THEME	RELATIONSHIPS	BEHAVIOR
1	"Life Sucks"	 Alienated	 Despairingly Hostile
2	"My Life Sucks"	 Separate	 Apathetic Victim
3	"I'm Great (and You're Not)"	 Personal Superiority	 Lone Warrior
4	"We're Great"	 Stable Partnership	 Tribal Pride
5	"Life is Great"	 Teams	 Innocent Wonderment

4.6 Delegación progresiva

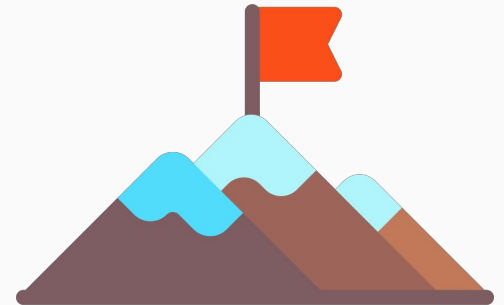


1. Tell
2. Sell
3. Consult
4. Agree
5. Advise
6. Inquire
7. Delegate

5. Conclusión

Equipos ágiles, cross funcionales, de alto rendimiento, hyper productivos, capaces de producir valor de forma eficiente, responsables, auto-organizados, con altos niveles de skills y colaboración entre ellos.... SI, PERO NO SIN ESFUERZO

No olvideis..... Disfrutad del camino!



Gracias

