

Gestión del personal SCRUM y EDT's

Agenda

SCRUM en recursos humanos

Edt's

Scrum



Recordemos los valores Scrum

Valores que se promueve en *Scrum*



• Coraje

Los miembros del equipo tienen el coraje de hacer lo correcto y trabajar en problemas difíciles.



• Foco

Todos se centran en el *sprint* para lograr el mejor progreso posible hacia los objetivos.



• Compromiso

Las personas se comprometen personalmente a alcanzar los objetivos del equipo.



• Respeto

Los miembros del equipo se respetan mutuamente para ser personas capaces e independientes.



• Franqueza

Las personas acuerdan ser abiertas y transparentes con todo el trabajo y los desafíos que impliquen.

Recordemos los principios scrum

Son 6 principios

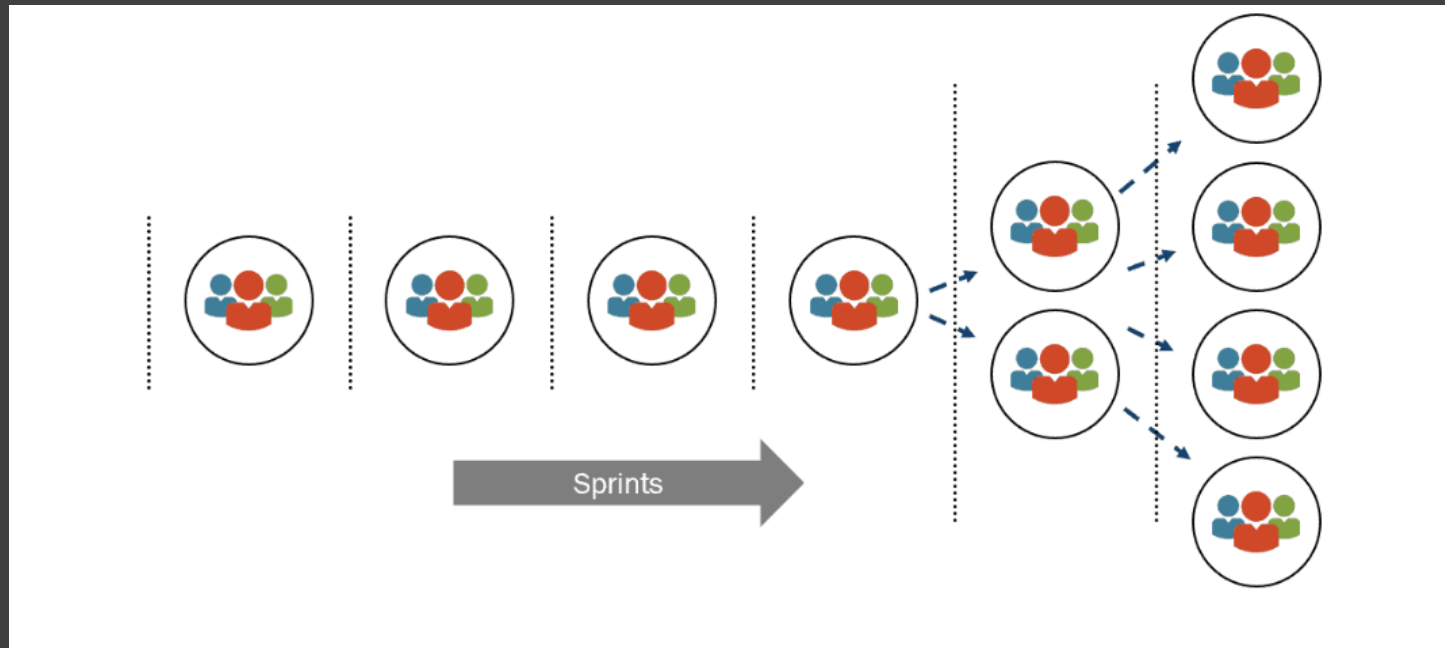
- b **1** Control del proceso empírico
- b **2** Auto-organización
- b **3** Colaboración
- b **4** Priorización basada en valor
- b **5** Time-Boxing
- b **6** Desarrollo Iterativo



Formar un equipo SCRUM

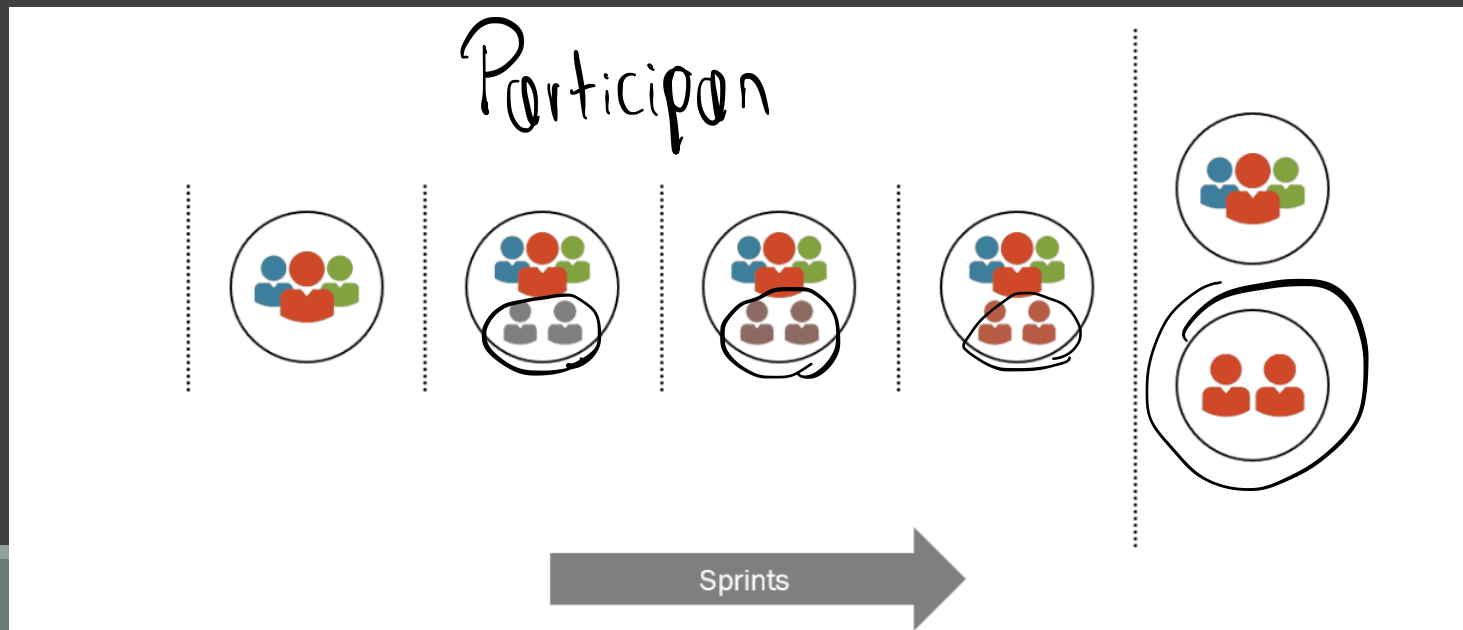
Split and Seed y Seed and Grow.

Cuando nos planteamos escalar Scrum a distintos equipos de nuestra organización, se suele acudir a los métodos por los que Mónica pregunta en su Tweet: **Split and Seed** y **Seed and Grow**.



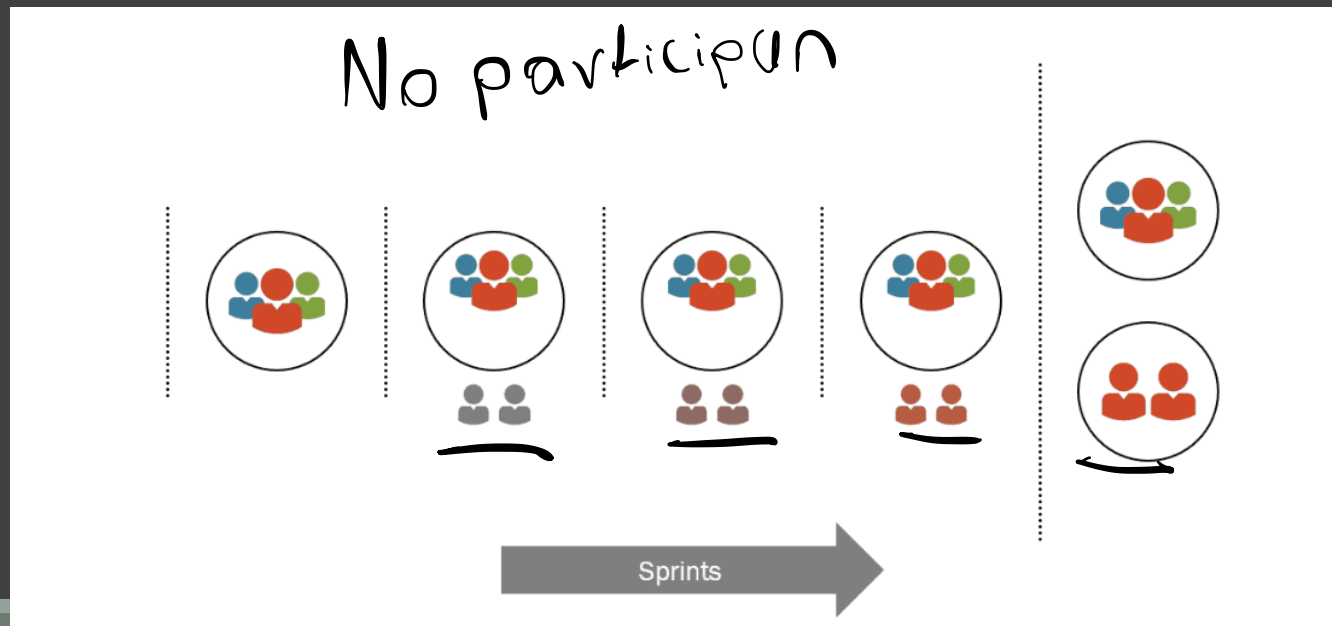
El método del becario

Una alternativa, que Jeff Sutherland llama “El modelo del amigo del equipo”, es **introducir a un nuevo miembro del equipo de desarrollo, que se encarga de empaparse de la cultura**, forma de trabajo y experiencia del mismo con el objetivo de graduarse y formar su propio equipo más adelante.



El observador

Incorporar nuevos miembros como observadores. La principal diferencia es que mientras en el método del becario participan activamente de las labores, entrega y eventos del equipo, **en este modelo sólomente actúan como observadores.**



CUALIDADES DE UN GRAN MIEMBRO DE EQUIPO

Del libro: El Rol del Scrum Master de Joel Francia H.



Tamaño del equipo debe ser de 5 a 9 personas

- Para ser ágil, el tamaño del equipo está entre 5 y 9 personas.
 - Por debajo de 5 personas cualquier imprevisto o interrupción sobre un miembro del equipo puede comprometer seriamente la previsión de objetivos a mostrar al cliente / Product Owner al finalizar la iteración.
 - Por encima de 9 personas, la comunicación y colaboración real entre todos los miembros se hace más difícil y se acaban formando subgrupos, donde todo el mundo no está interesado por los mismos objetivos del Sprint (ver los requisitos de Scrum).

De cualquier manera, se puede trabajar en Scrum con 3 personas y se ha utilizado en proyectos con centenares de personas, agrupadas en varios equipos.

Delega lo máximo posible las responsabilidades y conocimientos

Scrum depende mucho de la adaptabilidad, de que los equipos aprendan de los fallos y de que mejoren en base al error. Muchos de las responsabilidades de un líder van de la mano del equipo de Scrum: Planificación, comunicación con el cliente, habilidad para la adaptación y el cambio, etc.

En Scrum no hay jefes o managers, lo que quiere decir que **cada miembro del equipo de Scrum tiene que tener alguna característica propia de un líder**. En caso de que no lo haya, es normal que vayan apareciendo figuras que estén por encima de otras, y se terminen desarticulando los roles de Scrum.

Lidera desde el ejemplo

Recordemos los valores de Scrum: Compromiso, enfoque, franqueza, respeto y valor. Sin estos valores Scrum nunca podrá existir dentro de una organización.

Como buen líder, no se puede esperar que un equipo de Scrum siga estos valores si no los sigue el líder..



Evita atajos

Para ser un experto en Scrum, no se deben tomar atajos, así como un niño no puede evitar ser adolescente antes de convertirse en un adulto. Un Scrum Master no puede saltar directamente a Agile Coach sin antes haber experimentado lo que es ser un Scrum Master en un equipo Scrum maduro

5 estrategias para implementar una metodología scrum en el proceso de reclutamiento

- ① **Compartir las responsabilidades**
Hay que comprometer a los líderes de cada uno de los departamentos con los procesos de entrevistas. Establecer un programa de capacitación para mejorar las habilidades de entrevistas convertirá el proceso en un trabajo de equipo. Los líderes de la organización se sentirán comprometidos con el proceso y sus resultados.

2

Enfocarse en los talentos

Para enriquecer a la organización con múltiples talentos hay que evaluar a candidatos que posean, además de las competencias técnicas y la experiencia, otras habilidades transversales: liderazgo, comunicación, empatía. Habilidades que puedan contribuir a la formación de equipos de trabajo ágiles de alto rendimiento. El director de recursos humanos puede asumir el rol de scrum master y liderar el equipo, el jefe del área de reclutamiento puede asumir el rol de product Owner. De ser posible hay que involucrar a miembros del equipo donde se encuentra la vacante.



Reclutamiento constante

Se debe invertir el tiempo necesario para atraer a los mejores candidatos. El talento humano no solo afecta la productividad empresarial sino que su permanencia en la empresa afecta los costos de reclutamientos. Lo recomendable es tener un proceso permanente de búsqueda de talento que permita que provea de forma oportuna las capacidades que se necesitan. Una buena opción es utilizar los servicios de un intermediario laboral como la Agencia de Empleo Colsubsidio que te ayuda a captar el mejor talento para tu empresa y que brinda servicios de capacitación para que su adaptación se haga de manera efectiva.

4

Capacitar desde el inicio al talento humano

Para trabajar en el marco scrum es necesario contar con habilidades blandas como: capacidad para trabajar en equipo, comunicación asertiva, empatía, escucha activa, entre otras. Es recomendable que se identifiquen estas habilidades desde el proceso de selección y que desde el primer día de trabajo se capacite a los nuevos empleados en estas habilidades. Un buen líder de recursos humanos debe ayudar y poner a disposición de los empleados los conocimientos y las herramientas para alcanzar el éxito.

5

Construir la cultura de la agilidad

El legado cultural es el principal obstáculo para implementar una cultura de ágil en la organización. Los líderes, por lo general, se aferran a prácticas tradicionales para afrontar los desafíos. Implantar una nueva cultura requiere de tiempo. La cultura de agilidad se fortalecerá en la medida que se incorpore como práctica común en todas las actividades de la empresa.

EDT's

Los gestores de proyecto que trabajan con proyectos complejos confirman que la segmentación de tareas en partes más pequeñas y manejables facilita mucho el flujo de trabajo.

¿Qué es una EDT/WBS?

EDT es el acrónimo de la **estructura de desglose de trabajo**. También puede conocerla como la estructura de descomposición del trabajo o work breakdown structure (WBS) en inglés.

Según el PMBOK®, es una descomposición jerárquica del trabajo que debe ejecutar el equipo del proyecto orientada a los entregables. Para explicarlo de manera más fácil, podríamos decir que es un gráfico donde se ilustran las tareas del proyecto para reflejar sus relaciones entre sí y con el proyecto en general.

→ Descomponer tareas

Una estructura de desglose del trabajo EDT propone una idea gráfica que ayuda a los gerentes de proyecto a predecir los resultados en función de varios escenarios. A menudo se describe como un árbol orientado a resultados que cubre todos los procedimientos del proyecto de forma organizada. Sin embargo, EDT también se puede mostrar como una lista tabular de tareas y elementos en los diagramas de Gantt de estructura de desglose del trabajo.

Objetivo del proyecto

Tarea 1

Tarea 2

Tarea 1.1

Tarea 1.2

Tarea 2.1

Tarea 2.2



①

②

③

elementos

Elementos de EDT/WBS

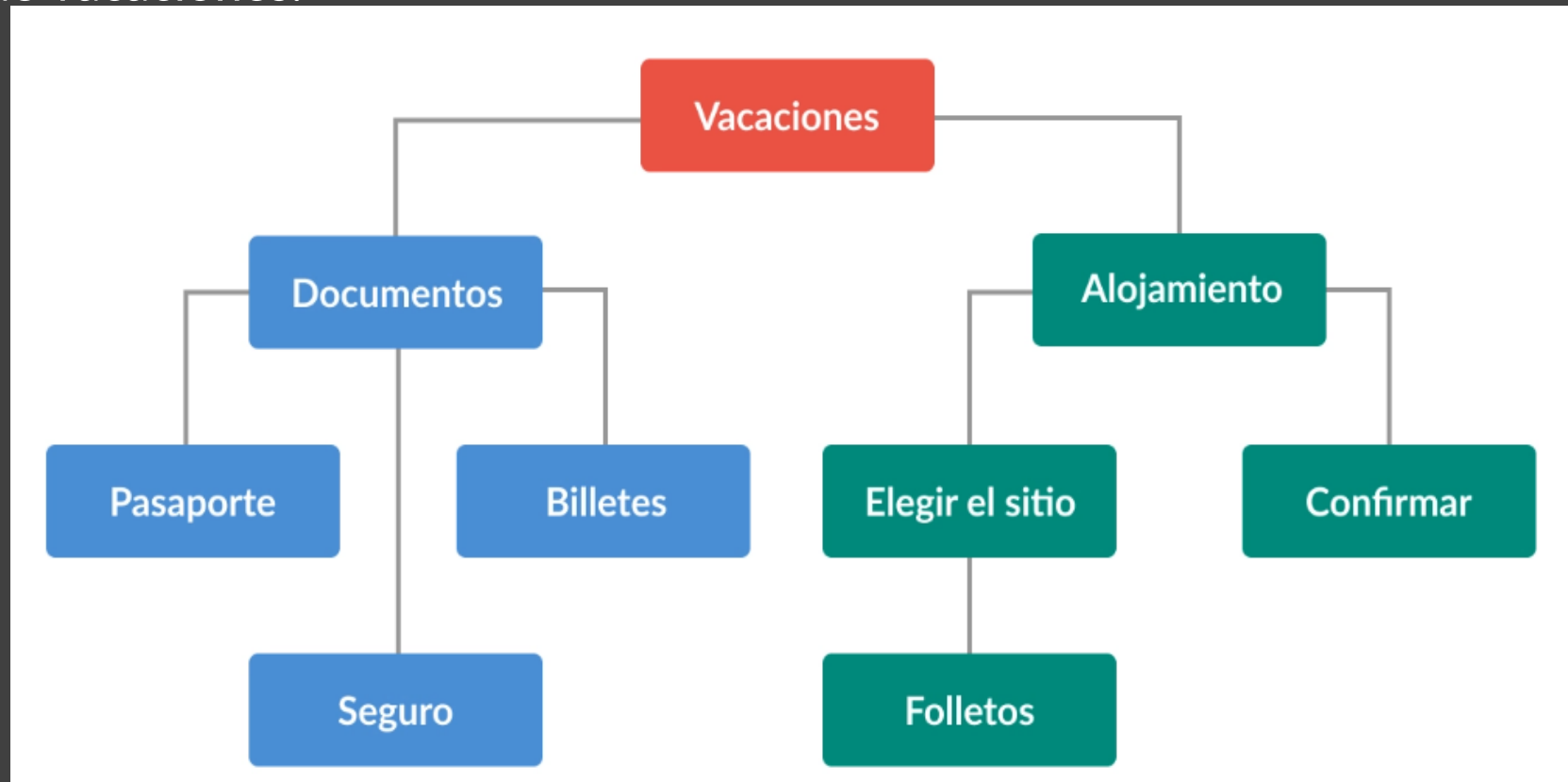
De acuerdo con la naturaleza jerárquica del procedimiento de desglose, existen niveles específicos que deben aplicarse para facilitar la gestión de sus proyectos.

Un sistema de desglose adecuado debe contener cada uno de los siguientes componentes (elementos):

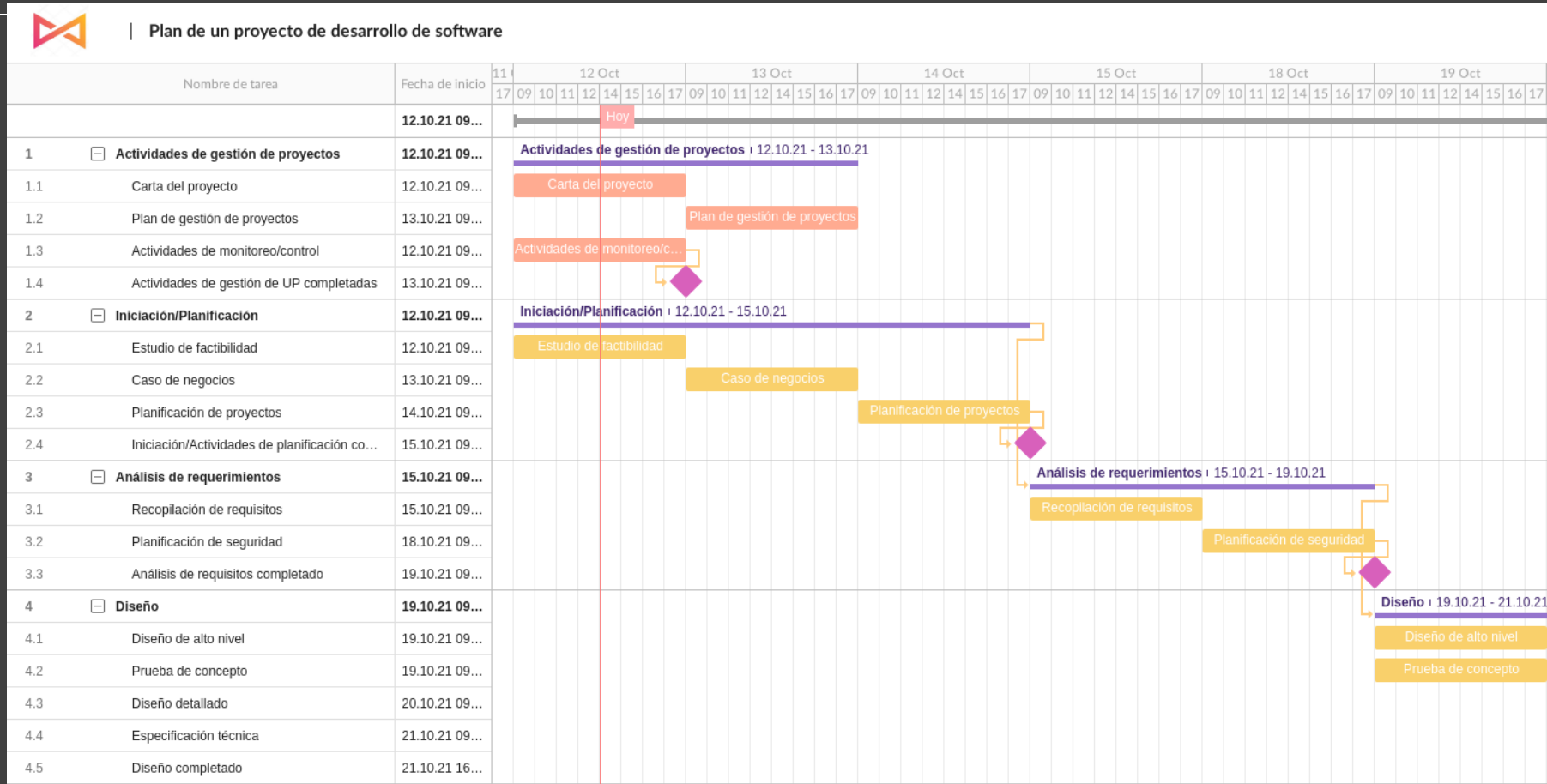
- Una declaración de visión del proyecto.
- Fases del proyecto que dependen del tamaño del proyecto.
- Tareas con entregables.

Estos componentes pueden tener diferentes nombres, en cada empresa y proyecto.

Vamos a ver el ejemplo de EDT estructura de desglose del trabajo más simple a base de un plan de vacaciones:



Plantilla EDT



¿Cómo hacer una EDT de un proyecto?

1. **Determinar y describir el enunciado del proyecto**

Puede ser solo una oración o párrafo que describirá la visión y las funciones del proyecto en la etapa final. Esta fase de estructura de desglose es la base de cualquier proyecto y suele ser desarrollada por todo el equipo.

2. **Resaltar todas las fases necesarias**

Quizás, tendrá que dividir el alcance en múltiples fases dependiendo del carácter de su proyecto. Por lo general, depende de los requisitos del proyecto, las oportunidades presupuestarias y los plazos

3. Definir los entregables (resultados finales)

Describa todos los entregables que deben completarse en cada fase. Las fases deben tener resultados finales los que debe lograr antes de pasar a la siguiente fase. Cada entregable también debe tener su enunciado que describa los objetivos y funciones.

4. Dividir los entregables en tareas manejables

Después de definir los enunciados de entregables, es hora de agregar otro nivel de la jerarquía para contar los detalles. Las tareas del proyecto deben presentarse como secciones. Así, un miembro del equipo o un equipo pequeño podrá gestionarlos fácilmente.

5. Asignar cada sección

La asignación de cada parte manejable es la última etapa de la jerarquía. Un miembro del equipo requerido será responsable de una tarea específica. Estarán involucrados en cada sección de trabajo que llevará a los resultados correspondientes.

Beneficios de la EDT

- Muestra todo el trabajo necesario para la realización del proyecto
- Facilita comunicación y colaboración
- Mantiene a todos enfocados en el objetivo final
- Reduce cambios inesperados y riesgos
- Ayuda a estimar costes y asignar recursos
- Mejora la gestión del tiempo y del trabajo

