

Clase 3:
**Mentalidad y
filosofía ágil**



**Certified Tech
Developer**
The Ultimate Degree

Metodologías ágiles Challenge

Si quieren volver a jugar [aquí va](#)

¿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

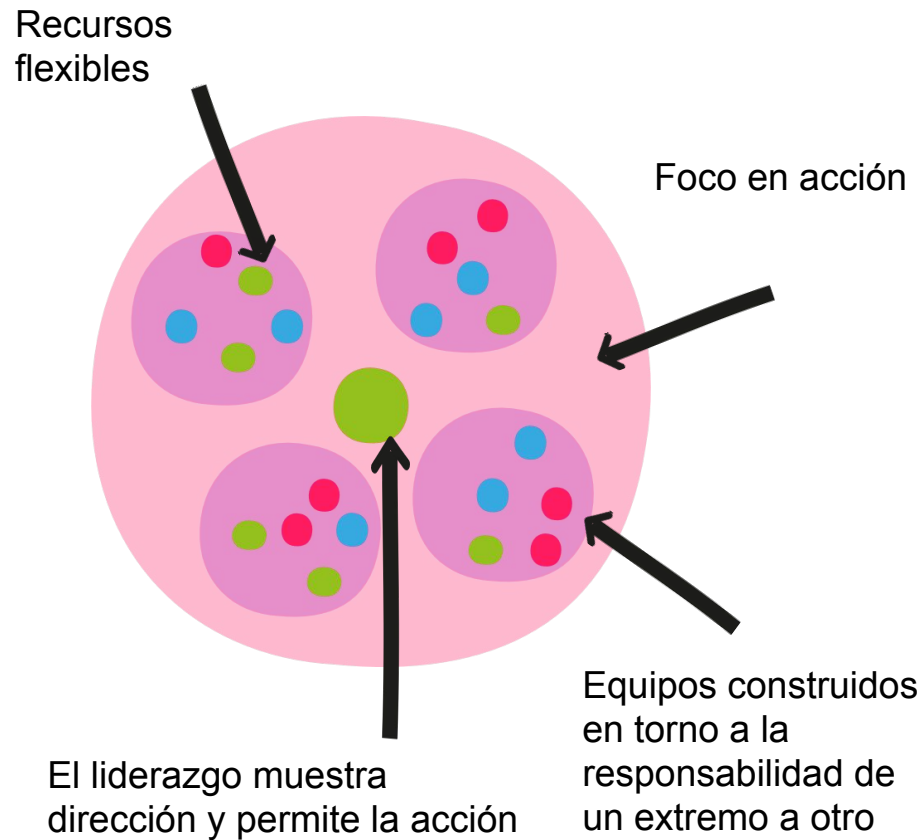
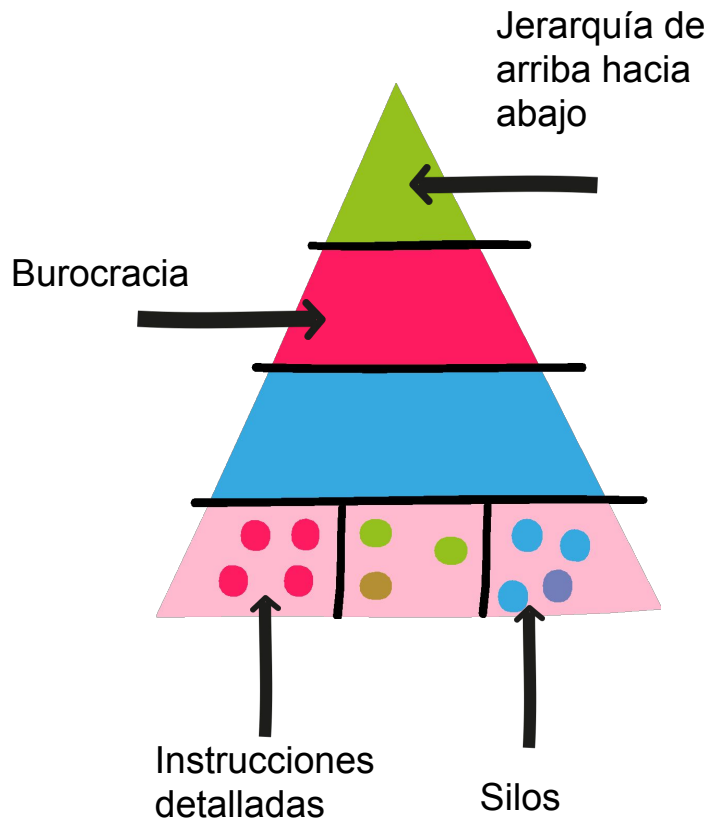
¿Cuál piensan que es la diferencia entre una organización ágil y una no ágil?

¿Cuáles piensan que son sus características?

Levantar la Mano 

Escribir en el chat 





¿CÓMO LLEGAMOS DEL PUNTO A AL PUNTO B?



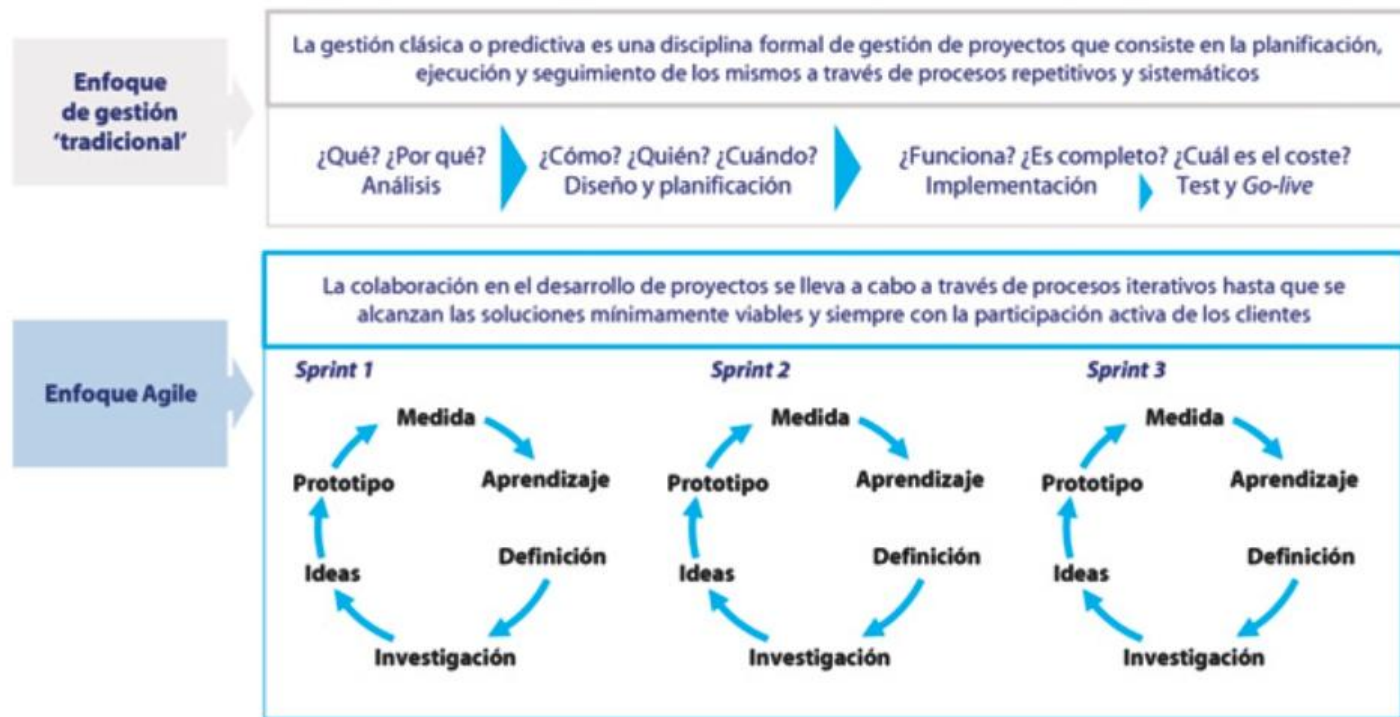
A



B



Figura 3. Enfoque tradicional versus Agile.

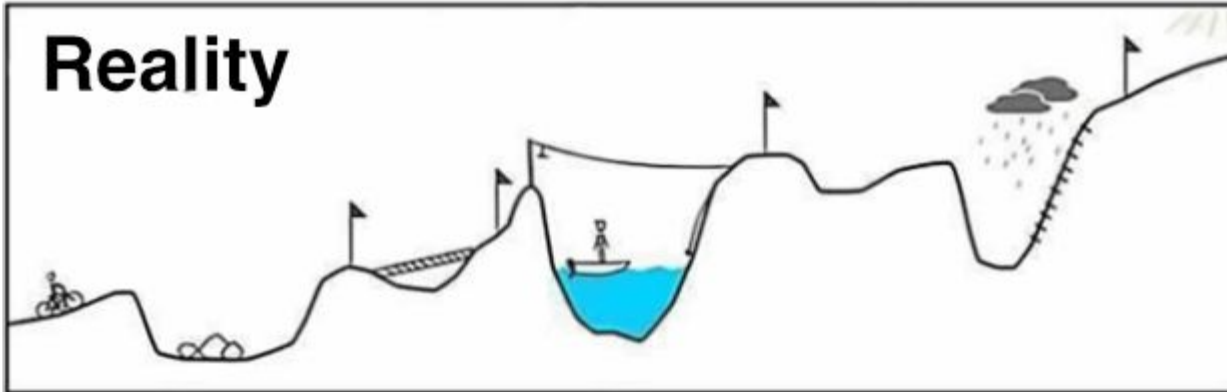


Fuente: Management Solutions.

Your plan

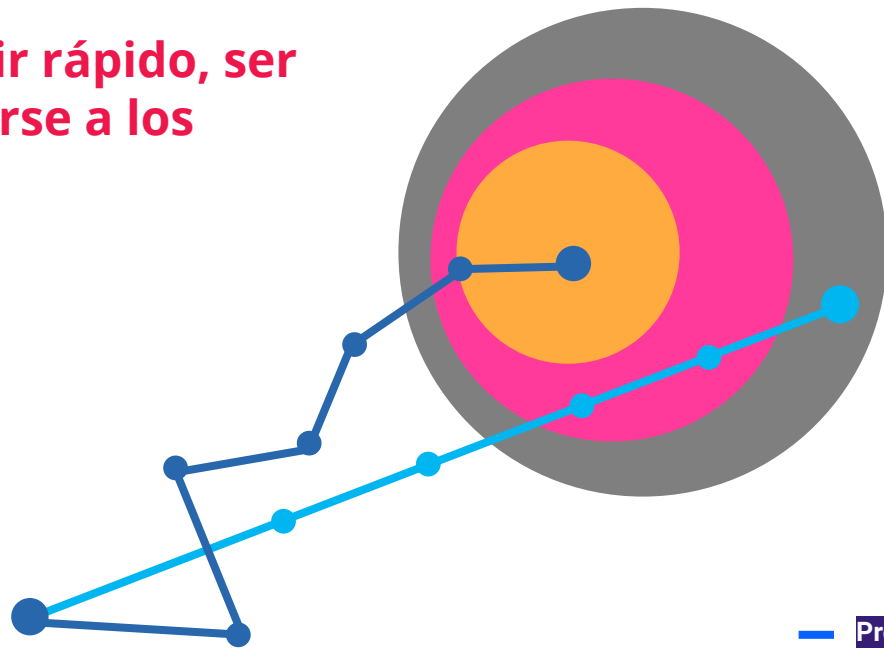


Reality



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

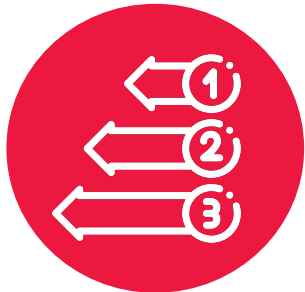
Punto de partida



Resultado final

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

¿Por qué agilidad?



Individuos e interacciones sobre procesos y herramientas



Software funcionando sobre documentación extensiva.



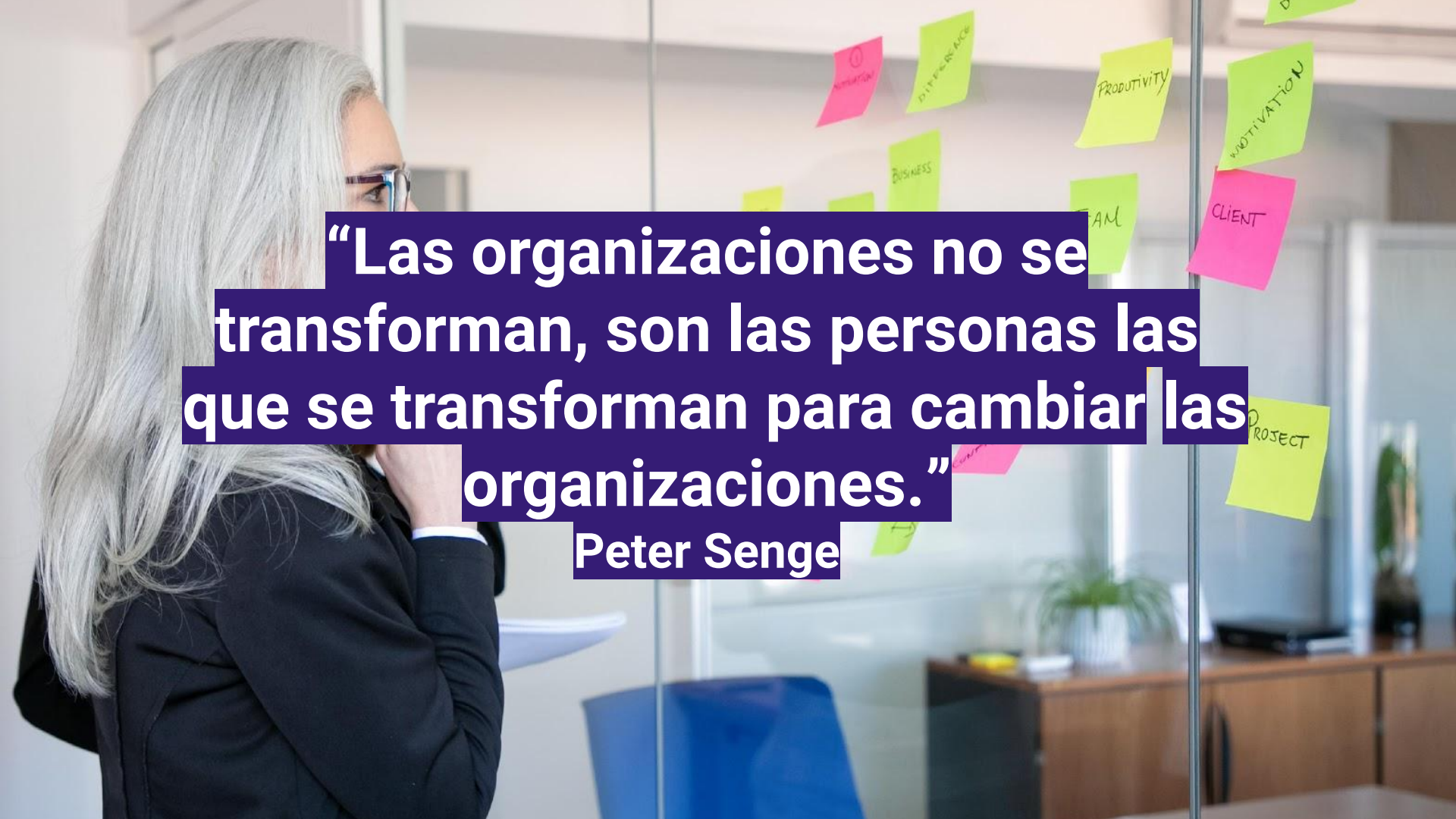
Colaboración con el cliente sobre negociación contractual.



Respuesta ante el cambio sobre seguir un plan.

¿Cómo son los equipos ágiles?

- Sin liderazgo impuesto.
- Autoorganizados.
- Empoderados.
- Colaborativos.
- Con sensibilidad de negocio.
- Medidos por el valor que entregan.
- Colaboran con el cliente

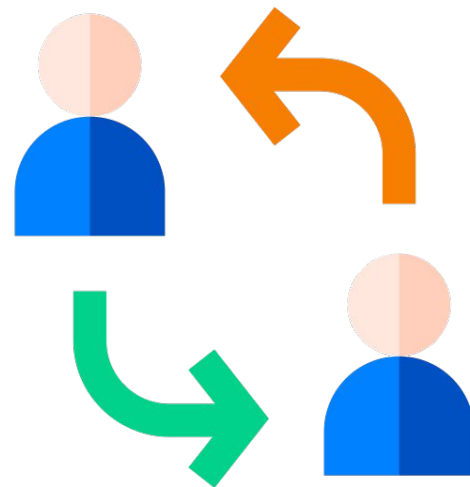


“Las organizaciones no se transforman, son las personas las que se transforman para cambiar las organizaciones.”

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 cruciales 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.



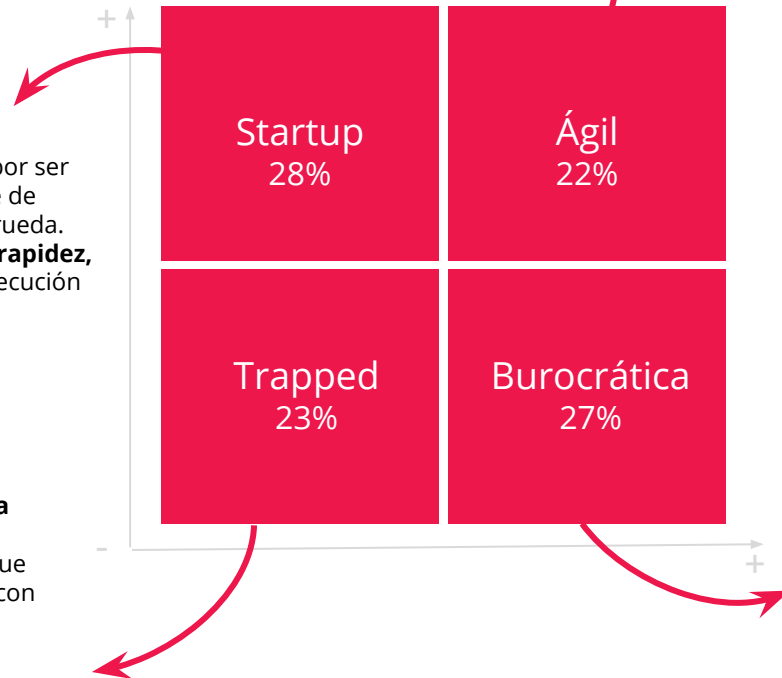
Fuente: *A guide to building* (2018).

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. Solo 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, reimaginan 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.

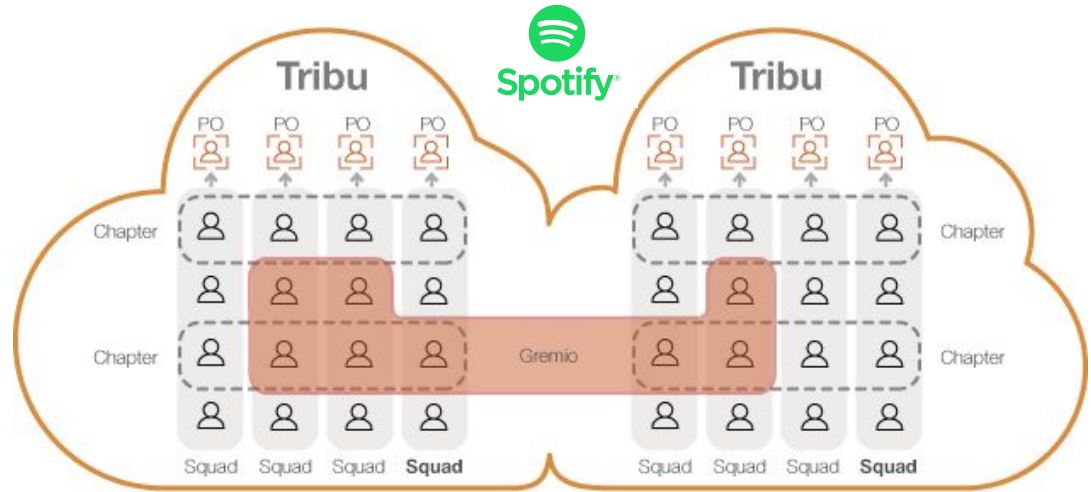


Caso Spotify



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

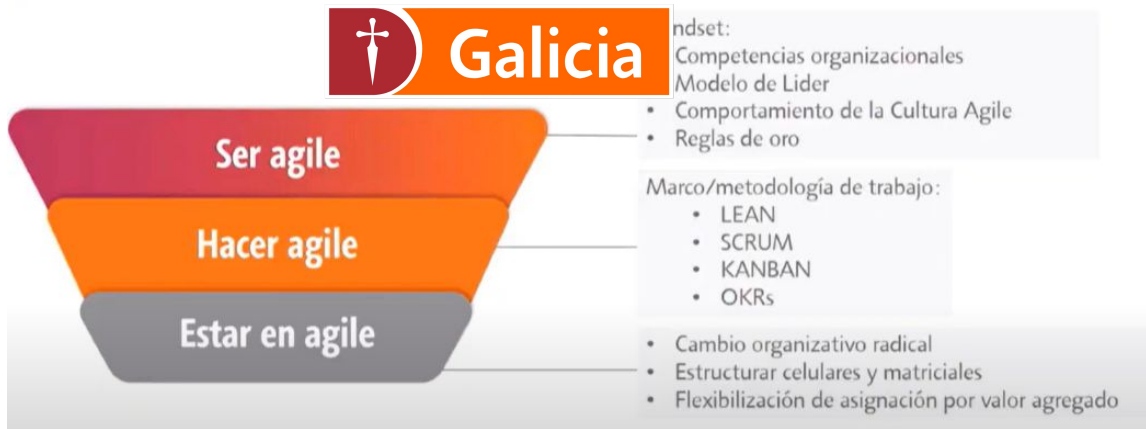
Ver más detalle en [este video](#)





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.



Parte 1:

<https://www.youtube.com/watch?v=RWH3DEhDHSA&t=3143s>

Parte 2:

<https://www.youtube.com/watch?v=NUU9COW6gY4&t=784s>

Caso Rappi



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

Ver más en [este video](#)



Caso BBVA



Bancolombia es uno de los bancos más innovadores de latinoamérica y esto es gracias a el uso de Agilidad en su organización

Ver más detalle [aquí](#)

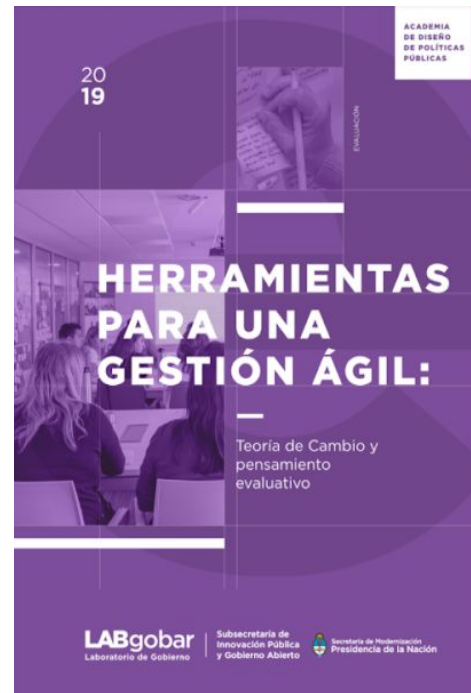




Caso Laboratorio de Gobierno

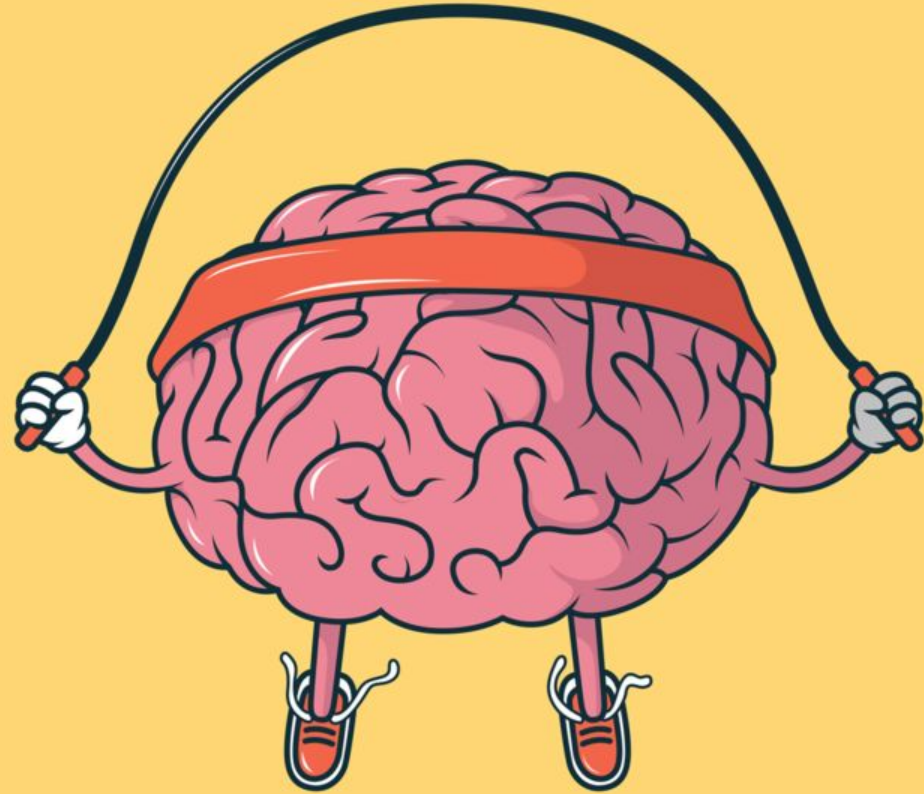
Metodología para llevar la agilidad al diseño de políticas públicas. 100 políticas públicas aceleradas y 10 toolkits publicados en el Observatorio de Innovación Pública de la OCDE.

Ver más detalle [aquí](#)



2 | Mindset ágil

LAS METODOLOGÍAS ÁGILES REQUIEREN UN CAMBIO DE PENSAMIENTO



Cambio de Mindset

Para transformar la organización y transformarnos a nosotros mismos

POR SOBRE



Propósito



Ecosistemas



Empoderamiento



Experimentación



Transparencia



Beneficio



Jerarquías



Control



Planeamiento



Privacidad





LIDERAZGO EMERGENTE



ENTENDER
CÓMO PUEDO
aportar

COLABORA



ENTENDER
VULNERABILIDAD

¡QUE EL
EQUIPO
GANE!



OFRECER
Y PEDIR
AYUDA



CONFIANZA
genuina

kleer @jubetancur-visual

VALOR
¿PARA QUIÉN?



PRIORIZACIÓN

¿A QUÉ LE
PONEMOS
NUESTRA
atención?

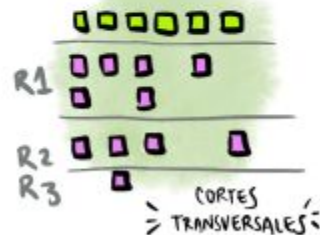


ENTREGA

FRECUENTE
Y continua



USER STORY
MAPPING



kleer @julbetancur-visual

¿QUÉ ESTOY
CONSTRUYENDO?



CÓMO LO ESTOY
CONSTRUYENDO

¿QUÉ HICE
BIEN?



DAR
TIEMPO
AL
SILENCIO

REFLEXIONA



PARAR A AFILAR
EL HACHA

¿QUÉ DEBO
CAMBIAR?



INDIVIDUAL
Y
COLECTIVAMENTE



Bkleer @julibetanur-visual



MEJORA



Bkleer @julietancor-visual

De mentalidad fija a mentalidad de crecimiento



Carol Dweck

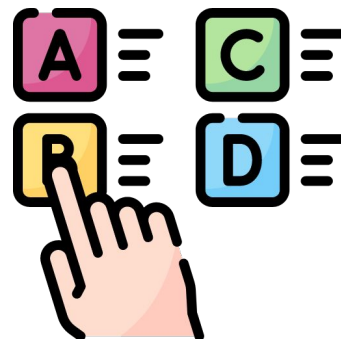


Test: Competencias del carácter

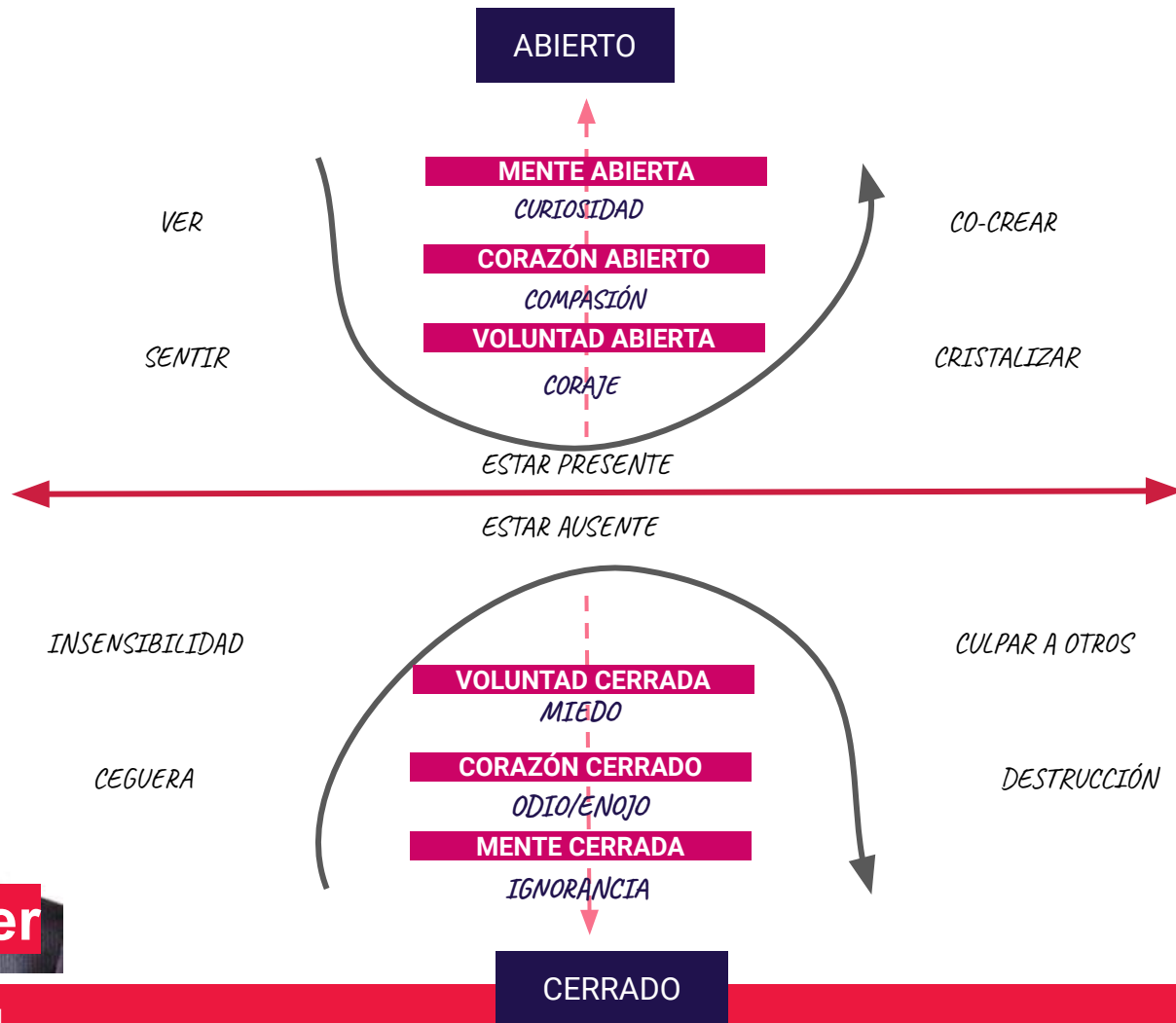
¿Por qué son importantes las fortalezas del carácter?

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

[Hacer el test aquí](#)



Dos ciclos



¿Cómo acelerar el mindset ágil?



- 1. Hacer una pausa**
- 2. Aceptar el no saber**
- 3. Reformular radicalmente las preguntas.**
- 4. Fijar la dirección, no el destino.**
- 5. Probar las soluciones.**

3 | Habilidades del futuro

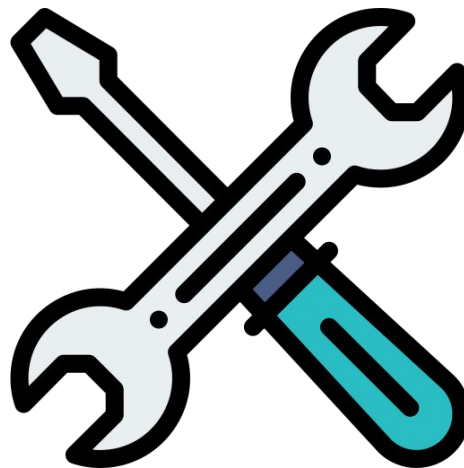
**La automatización
eliminará 85 millones
de empleos para
2025, pero creará 97
millones de nuevas
funciones.**

Fuente: WEF, 2020



Habilidades post-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 post-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 bright sky. A semi-transparent magenta banner is overlaid across the middle of the image.

Ser ágiles o ser ágiles

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

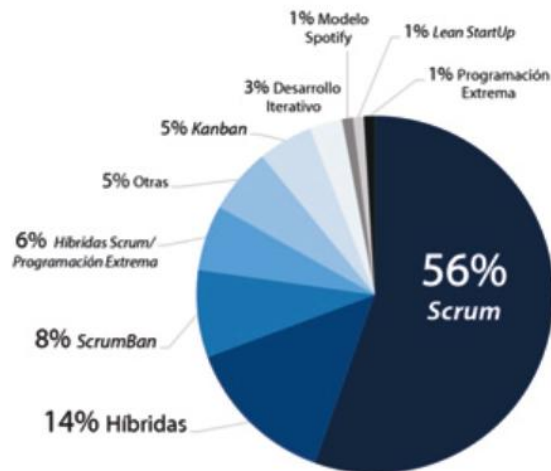
Es la representación del manifiesto ágil, el cual alinea todas los diferentes marcos de trabajo, bajo sus 4 valores y 12 principios.

¿Conocemos alguno?



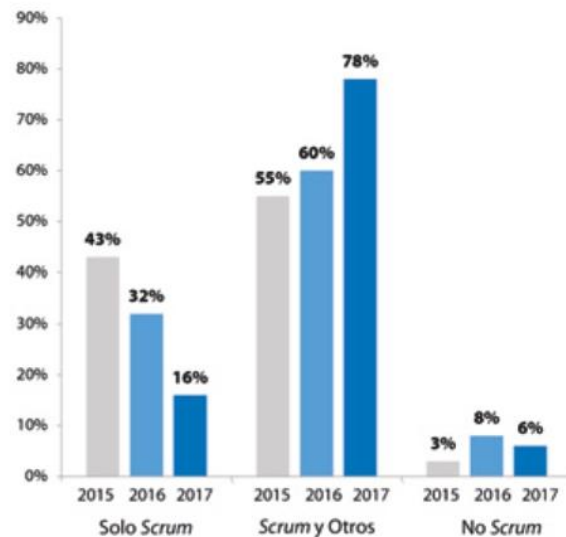
¿Cuáles son las prácticas más utilizadas?

Figura 4. Metodologías Agile utilizadas.



Fuente: VersionOne & CollabNet (2018).

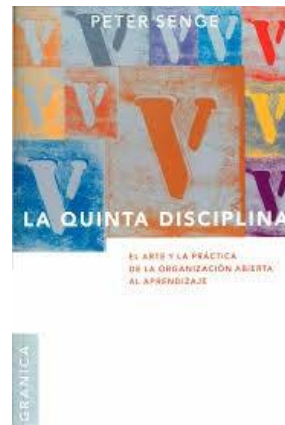
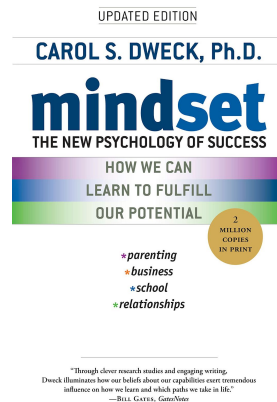
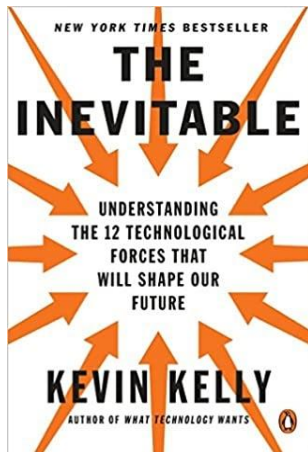
Figura 5. Metodologías Agile utilizadas.



Fuente: Scrum Alliance (2018).

Fuente: Management Solutions

Lecturas recomendadas



Quiz de Lectura

Clase 3

[Click Aquí](#)

Quiz de Módulo 1

[Click Aquí](#)



**¿Cómo hemos llegado
hasta acá?**

Lectura para la próxima clase:

Material asincrónico de la **Clase 4**



DigitalHouse>
Coding School