



-
Evoltis
Academy

Potenciamos
Talentos

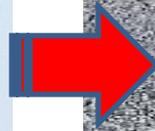
-

Comprender la organización ágil

Temáticas

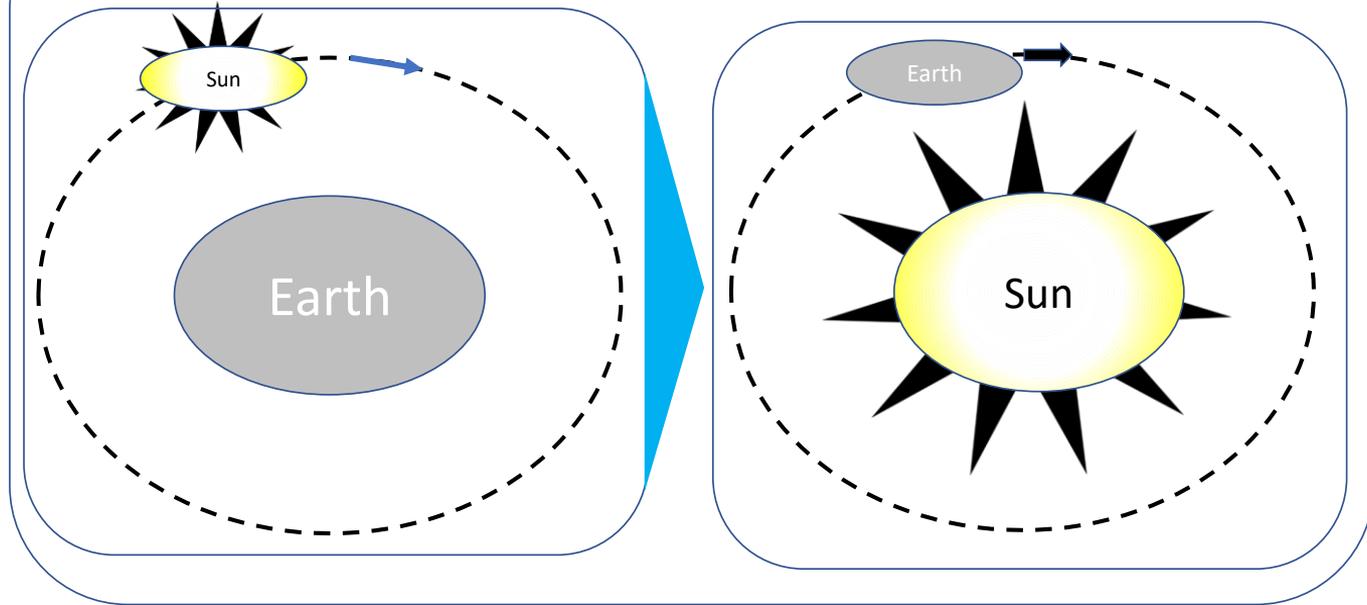
1. **Concepto de Agilidad empresarial**
2. **El manifiesto Agil**
3. **Componentes : 5 marcas y 18 prácticas**
4. **Agilidad : estabilidad + dinamismo**
5. **Proceso de transformación para llegar a ser ágil**
6. **Apendice→ Métodos ágiles : los más conocidos, para que se usen y aspectos comunes a todos las metodologías ágiles**

El cambio hacia la agilidad.....



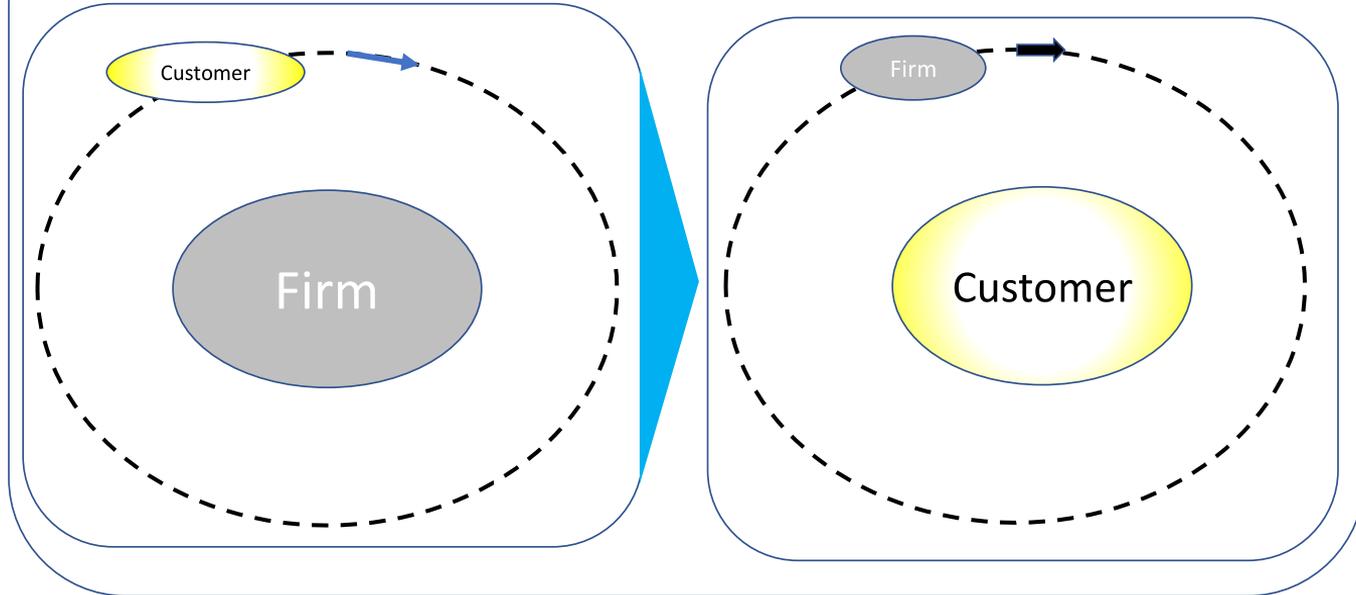
Nicolas Copernico, 1543

The Copernican Revolution in astronomy



Management en base al agilismo, fines del siglo XX

The Copernican Revolution in management



Historia a modo de introducción

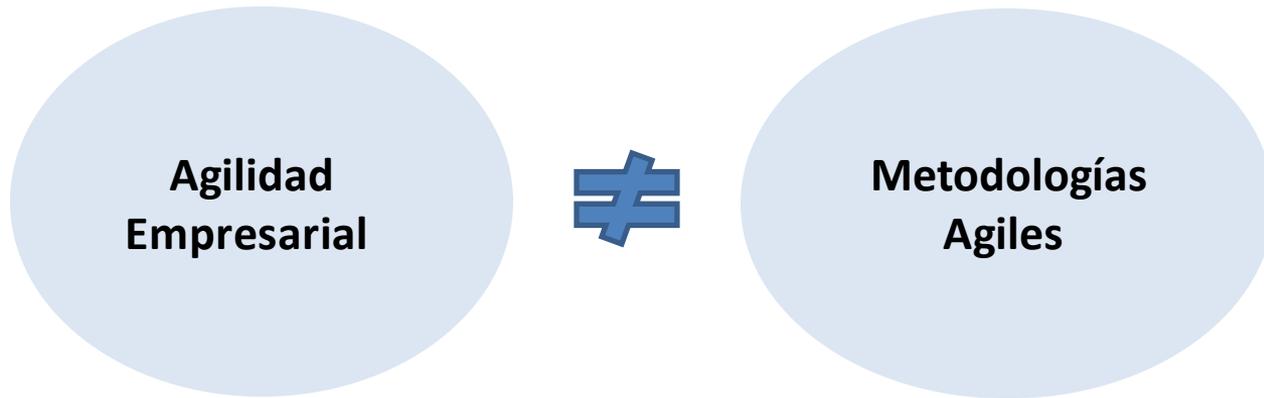
Los métodos denominados ágiles plantean una forma de trabajar más efectiva, acorde a nuevas demandas y especialmente en actividades vinculadas al mundo de la provisión de productos y servicios a ser diseñados en base a requisitos cambiantes o emergentes.

Lo que nació de la disciplina del desarrollo de nuevos productos, materializado con la publicación de Hirotaka Takeuchi and Ikujiro Nonaka, “The New Product Development Game” HBR January-February **1986** y se difundió masivamente por su uso en la industria del software, en particular desde la escritura del Manifiesto Agil en Febrero de **2001** , por un grupo de informáticos reunidos en Utah, EEUU, también es aplicable con adecuaciones a otras actividades de la cadena de generación de valor.

Esa forma de trabajar esta claramente manifestada en las metodologías como Scrum, Kanban, Desing Thinking , Lean Startup, etc . Y llevando su aplicación a la organización empresaria, se acuña el concepto de **Agilidad Empresarial**.

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Concepto Agilidad Empresarial: **Su diferencia con los métodos ágiles**



Tienen un alcance e implicancia distinta pero comparten el mind set agil

Método Ágil: foco en un equipo y un proceso.

Agilidad Organizacional: foco en toda la organización y todos sus procesos.

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Concepto Agilidad Empresarial

La **agilidad empresarial**, puede ser definida como la capacidad de la empresa para **sentir y responder** al medio ambiente, **a través de cambios intencionales de magnitud mayor en variedad y velocidad**, en relación a sus competidores, haciendo de eso una **ventaja competitiva en sus resultados**

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Concepto
Agilidad
Empresarial:
Su
diferencia
con los
métodos
agiles

Los métodos ágiles, son enfoques de trabajo para que **un equipo** pueda **abordar sus desafíos y cumplir sus objetivos**. **Pero poco dicen sobre de donde salen y cómo son contenidos esos equipos en la organización a la cual sirven o entregan su valor**. Esto último lo trata la Agilidad Organizacional.

Metodologías Ágiles

Manifiesto para el desarrollo de software ágil

El documento más conocido y compartido del mundo de la agilidad, es el que escribieron un grupo de desarrolladores de software en EEUU en 2001, denominado el Manifiesto Ágil.

Si bien está expresado en términos de la construcción de software, es utilizado con adecuaciones para otros usos empresariales.

El mundo académico, no ha generado aún un marco teórico compartido y comprobado sobre el tema, por eso para avanzar en el concepto de Agilidad Empresarial, nos basaremos en este documento y lo que aporta la consultora internacional McKinsey en documentos públicos escritos por sus consultores

Metodologías Ágiles

Manifiesto para el desarrollo de software ágil

"Estamos descubriendo mejores formas de desarrollar software al hacerlo y ayudar a otros a hacerlo." (Utah, EEUU Febrero de 2001)

A través de este trabajo hemos llegado a valorar:

Individuos e interacciones sobre procesos y herramientas

Software (o producto) de trabajo sobre documentación completa

Colaboración con el cliente sobre la negociación del contrato

Responder al cambio sobre seguir un plan"

Metodologías Ágiles

Manifiesto para el desarrollo de software Ágil

"Es decir, si bien hay valor en los elementos de la derecha, valoramos más los elementos a la izquierda".

La última frase le ayuda a comprender las intenciones de los autores.

Ellos no están diciendo que no hay valor en los elementos de la derecha, sino que hay más ^[]_{SEP} valor con los elementos de la izquierda.

Es importante encontrar el equilibrio adecuado.

A medida que evolucione hacia Ágil, encontrará que se inclinará más hacia el elementos de la izquierda.

Metodologías Ágiles

Lo que dejó afuera el Manifiesto para el desarrollo de software Ágil

" Seis años después: lo que dejó fuera el Manifiesto Ágil

Publicado el 16 de mayo de 2007 por Kent Beck.

En una publicación 6 años posteriores al manifiesto de 2001, Kent Beck (uno de los autores del manifiesto y a quien se le atribuye haberle asignado ese nombre) advierte que el manifiesto original, dejó afuera dos aspectos que a la luz de la práctica son fundamentales para su éxito : la preparación, habilidades o capacidades de las personas y su disciplina para adherir a sus rutinas.

Sin esos dos componentes, muchas iniciativas de agilidad, fracasan .

Metodologías Ágiles

Manifiesto para el desarrollo de software Ágil

Principios detrás del Manifiesto Ágil

1. Nuestra máxima prioridad es satisfacer al cliente a través de un proceso temprano y continuo de entrega de software valioso.
2. Bienvenidos los requisitos cambiantes, incluso al final del desarrollo. Procesos ágiles aprovechan el cambio para la ventaja competitiva del cliente.
3. Entregue software que funcione con frecuencia, desde un par de semanas hasta un par de meses, con preferencia a la escala de tiempo más corta.
4. Los empresarios y los desarrolladores deben trabajar juntos a diario durante todo el proyecto.
5. Construya proyectos alrededor de personas motivadas. Dales el medio ambiente y el apoyo que necesitan, y confíe en ellos para hacer el trabajo.

Metodologías Ágiles

Manifiesto para el desarrollo de software Ágil

Principios detrás del Manifiesto Ágil

6. El método más eficiente y eficaz de transmitir información dentro de un equipo de desarrollo es una conversación cara a cara.
7. El software que funciona es la principal medida de progreso.
8. Los procesos ágiles promueven el desarrollo sostenible. Los patrocinadores, los desarrolladores y los usuarios deben poder mantener un ritmo constante indefinidamente.
9. La atención continua a la excelencia técnica y al buen diseño mejora la agilidad.
10. La simplicidad, el arte de maximizar la cantidad de trabajo no realizado, es esencial.
11. Las mejores arquitecturas, requisitos y diseños surgen de la auto-organización de los equipos.
12. A intervalos regulares, el equipo reflexiona sobre cómo es más eficaz, luego sintoniza y ajusta su comportamiento en consecuencia.

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Agilidad Empresarial: 4 bloques de información

**Imágen
ilustrativa de
la descripción**

**Ser vivo
(no tanto una
máquina)**

**Las marcas
que las
distinguen**

**Estrategia
Estructura
Procesos
Personas
Tecnología**

**Las 18
prácticas que
ejecutan**

**9 vinculadas al
dinamismo y 9
vinculadas a la
estabilidad**

**El proceso de
transformación**

**Centros de valor
Equipos
Esquemas de
soporte
Plan**

Descripción de la configuración empresarial Ágil

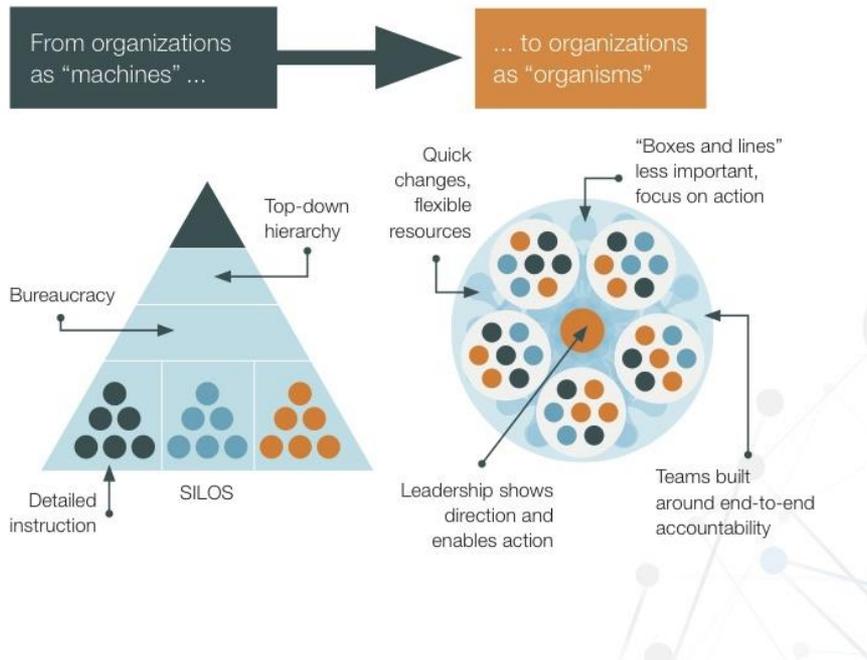
Imágen
ilustrativa de
la descripción

SER VIVO

Exhibit 1

The agile organization is dawning as the new dominant organizational paradigm.

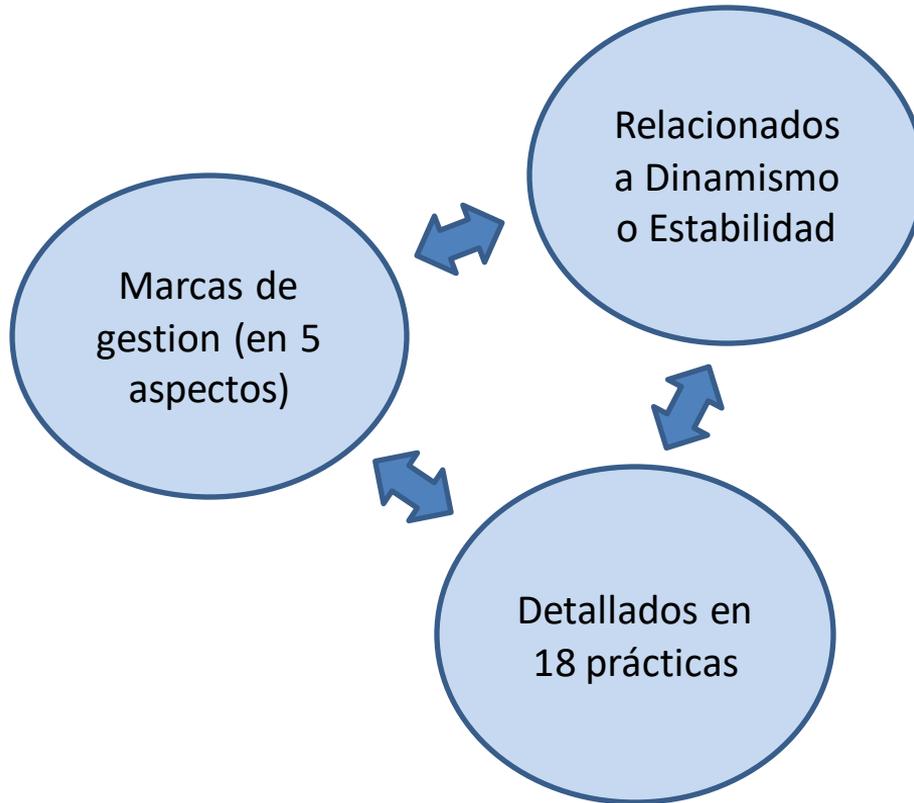
Rather than organization as machine, the agile organization is a living organism.



La
organización
ágil, se parece
más a un
organismo
vivo , que a
una máquina.

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Marcas y Prácticas de una organización Ágil



Descripción de la configuración empresarial Ágil

Las 5 Marcas de gestión de una organización ágil

Estrategia:
Norte encarnado en todos

Estructura:
Red de equipos empoderados

Procesos:
Rápida decisión y aprendizaje

Personas:
Modelo que apasiona personas

Tecnología:
Tecno para lo que viene

Exhibit 2

There are five trademarks of agile organizations.

	Trademark		Organizational agility practices ¹
STRATEGY	North Star embodied across the organization		<ul style="list-style-type: none">Shared purpose and visionSensing and seizing opportunitiesFlexible resource allocationActionable strategic guidance
STRUCTURE	Network of empowered teams		<ul style="list-style-type: none">Clear, flat structureClear accountable rolesHands-on governanceRobust communities of practiceActive partnerships and eco-systemOpen physical and virtual environmentFit-for-purpose accountable cells
PROCESS	Rapid decision and learning cycles		<ul style="list-style-type: none">Rapid iteration and experimentationStandardized ways of workingPerformance orientationInformation transparencyContinuous learningAction-oriented decision making
PEOPLE	Dynamic people model that ignites passion		<ul style="list-style-type: none">Cohesive communityShared and servant leadershipEntrepreneurial driveRole mobility
TECHNOLOGY	Next generation enabling technology		<ul style="list-style-type: none">Evolving technology architecture, systems, and toolsNext-generation technology development and delivery practices

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Cinco marcas en la gestión de la empresa Ágil

1. Estrella del norte encarnada en toda la organización

DE: "En un entorno de escasez, tenemos éxito capturando valor de los competidores, clientes y proveedores para nuestro accionistas".

PARA: "Reconocer la abundancia de oportunidades y recursos disponibles para nosotros, tenemos éxito co-creando valor con y para todos nuestros grupos de interés".

2. Red de equipos capacitados.

DE: "La gente necesita ser dirigida y gestionada, de lo contrario ellos no sabrán qué hacer".

PARA: "Cuando se da clara responsabilidad y autoridad, la gente será altamente comprometida, se encargará de uno al otro, descubrirán soluciones ingeniosas y voluntad entregar resultados excepcionales".

3. Decisión rápida y ciclos de aprendizaje.

DE: "Para entregar el resultado correcto, el más alto nivel e individuos con experiencia debe definir dónde vamos, el planes detallados necesarios para llegar allí y cómo haremos para minimizar el riesgo a lo largo del camino."

PARA: "Vivimos en un constantemente evolucionando en el medio ambiente y no puede saber exactamente qué futuro nos depara. La mejor manera de minimizar a riesgar y tener éxito es abrazar la incertidumbre y ser el más rápido y más productivo probando cosas nuevas".

4. Modelo dinámico de personas que enciende la pasión.

DE: "Para lograr resultados deseados, los líderes necesitan controlar el trabajo directo, especificando constantemente tareas y la dirección de trabajo de empleados".

PARA: "Líderes efectivos empoderar a los empleados a tomar posesión plena, seguros de que conducirán la organización hacia el cumplimiento de su propósito y visión."

5. Tecnología habilitadora de próxima generación

DE: "La tecnología es una capacidad de apoyo que entrega específica servicios, plataformas o herramientas para el resto de la organización que se define por prioridades, recursos, y presupuesto"

PARA: "La tecnología es perfectamente integrado y esta en el núcleo de cada aspecto de la organización como un medio para desbloquear, valorar y habilitar rápidas reacciones a los negocios y necesidades de los interesados "

Descripción de la configuración empresarial Ágil

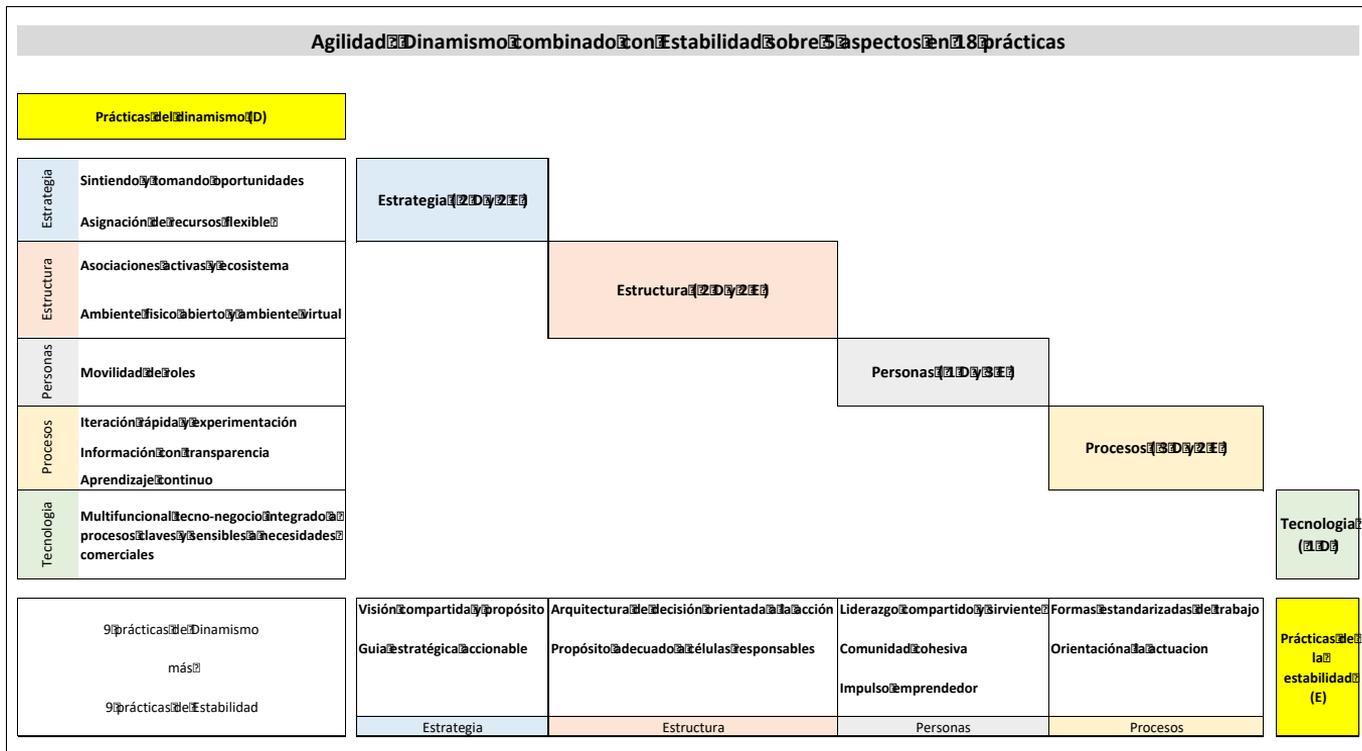
Prácticas de una organización Ágil

Prácticas para la agilidad

- 1 Visión compartida y propósito
- 2 Guía estratégica accionable
- 3 Sintiendo y creando oportunidades
- 4 Asignación de recursos flexible
- 5 Arquitectura orientada a la acción-decisión
- 6 Adecuando el propósito a células responsables
- 7 Asociaciones activas y ecosistema
- 8 Ambiente físico y virtual
- 9 Formas estandarizadas de trabajo
- 10 Orientación de la actuación
- 11 Interacción rápida y experimentación
- 12 Transparencia de la información
- 13 Aprendizaje continuo
- 14 Liderazgo compartido y sirviente
- 15 Comunidad cohesiva
- 16 Impulso emprendedor
- 17 Movilidad de roles
- 18 Tecnología, sistemas y herramientas

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Prácticas de una organización Ágil



Descripción de la configuración empresarial Ágil

Prácticas de una organización Ágil

Aspecto	Nro	Tipo	Descripción
Estrategia	1	E	Visión compartida y propósito <ul style="list-style-type: none">▪ Las personas se sienten personal y emocionalmente involucradas en su trabajo y que sirven a un propósito común.▪ Refinar la dirección estratégica es un esfuerzo colectivo que incluye a muchas personas, no solo la cúpula
Estrategia	2	E	Estratégico accionable Guía <ul style="list-style-type: none">▪ El trabajo diario se guía por resultados concretos que promueven la estrategia de la organización.▪ Los líderes y compañeros brindan retroalimentación y entrenamiento frecuentes que permiten a las personas para trabajar de forma autónoma hacia los resultados de su equipo.
Estrategia	3	D	Sintiendo y agarrando oportunidades <ul style="list-style-type: none">▪ Las personas observan y actúan individual y hacen proactivamente los cambios en línea con las preferencias del cliente y el entorno externo.▪ La organización utiliza activamente los conocimientos del cliente (tanto formales como informales) para dar forma, poner a prueba, lanzar e iterar sobre nuevas iniciativas y modelos de negocio.
Estrategia	4	D	Recurso flexible asignación <ul style="list-style-type: none">▪ Existe un proceso rápido y sistemático para evaluar regularmente el progreso de iniciativas empresariales y decidir si aumentarlas o cerrarlas.▪ Recursos clave (por ejemplo, individuos de alto rendimiento, tiempo de liderazgo, fondos) se implementan y vuelven a reasignar entre iniciativas como sea su desempeño o cambios de prioridad relativa.

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Prácticas de una organización Ágil

Aspecto	Nro	Tipo	Descripcion
Estructura	5	E	Arquitectura de decisión orientada a la acción <ul style="list-style-type: none">▪ Los procesos y normas de toma de decisiones son claros y ampliamente seguidos (para ejemplo, si los tomadores de decisiones no pueden asistir a una reunión de decisión, brindan información por adelantado, aceptando el resultado de la decisión tomada).▪ Las personas más cercanas al lugar donde se realiza el trabajo tienen la autoridad para hacer decisiones que afectan la implementación de sus actividades cotidianas.▪ Si sus roles (es decir, responsabilidades o derechos de decisión) no están claros de alguna manera, las personas resuelven esto de manera proactiva con colegas relevantes en todos los niveles y unidades.▪ Cuando la estructura de una unidad de desempeño necesita ser adaptada o escalada para satisfacer necesidades cambiantes (por ejemplo, las demandas cambiantes de los clientes o los negocios prioridades), las decisiones para hacerlo se toman rápidamente.
Estructura	6	E	Adecuado para el propósito células responsables <ul style="list-style-type: none">▪ Las personas trabajan en equipos pequeños y autogestionados que son responsables del trabajo final de un proceso o servicio específico.▪ Los equipos se forman y disuelven a medida que cambian las prioridades estratégicas.
Estructura	7	D	Asociaciones activas y ecosistema <ul style="list-style-type: none">▪ Las personas trabajan de manera práctica y día a día con clientes, proveedores y otros socios para desarrollar nuevos productos, servicios y / o soluciones y llevarlos al mercado.▪ Las unidades mantienen modelos flexibles de asociación con terceros. (por ejemplo, para contratar trabajadores temporales o por contrato, para desarrollar el código de nuevos productos y servicios, para invertir en start-ups).
Estructura	8	D	Abierto físico y ambiente virtual <ul style="list-style-type: none">▪ El ambiente de trabajo fue diseñado a propósito para que las personas se comuniquen y colaborar entre sí, en persona o virtualmente, incluso si no funcionan en el mismo equipo o interactuar regularmente en su trabajo diario.▪ El ambiente de trabajo fue diseñado a propósito para que las personas puedan hacer su trabajo más efectivo (por ejemplo, las personas eligen dónde se sientan en función en sus necesidades o preferencias; objetivos, métricas y rendimiento de cada unidad son claramente visibles para todos).

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Prácticas de una organización Ágil

Aspecto	Nro	Tipo	Descripcion
Procesos	9	E	Formas estandarizadas de trabajo <ul style="list-style-type: none">▪ Hay formas comunes de decir y hacer cosas dentro de la unidad, que permite a las personas trabajar sin problemas con colegas o equipos en otras unidades.▪ Las personas usan su tiempo de manera eficiente, como resultado de enfoques estandarizados (por ejemplo, formatos de reunión estandarizados, procesos de soporte y políticas que permiten la ejecución rápida de las actividades diarias).
Procesos	10	E	Actuación orientación <ul style="list-style-type: none">▪ Las personas, los equipos y las unidades son evaluados por negocios métricas y objetivos interfuncionales (es decir, todas las personas que son responsables de la finalización de el trabajo final del mismo proceso o servicio comparte el mismo rendimiento métricas e incentivos).▪ Internamente a través de unidades y niveles, y externamente con socios, las personas brindan entre sí retroalimentación continua, tanto formal como informal (es decir, en comportamiento y en progreso contra métricas, objetivos y / o resultados).
Procesos	11	D	Iteración rápida y experimentación <ul style="list-style-type: none">▪ Las innovaciones se desarrollan de manera iterativa a través de ciclos rápidos de pruebas de campo y aprendiendo de los errores.▪ Los productos se desarrollan experimentando y creando prototipos con Productos mínimos viables (es decir, versiones de productos con el conjunto mínimo de características necesarias para probar y aprender).
Procesos	12	D	Información transparencia <ul style="list-style-type: none">▪ Las personas en toda la unidad tienen acceso a datos no filtrados en sus productos, clientes e información financiera.▪ Las personas pueden compartir fácilmente ideas y resultados de su trabajo y encontrar a otros en la organización con conocimiento relevante o intereses similares.
Procesos	13	D	Aprendizaje continuo <ul style="list-style-type: none">▪ Las personas dedican tiempo dedicado a buscar formas de mejorar los negocios, procesos y sus formas de trabajo▪ Procesos y herramientas estructurados (por ejemplo, a utopías, conocimiento mercados) permiten a las personas aprender libremente del conocimiento de los demás, capacidades y éxitos y fracasos en el trabajo.

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Prácticas de una organización Ágil

Aspecto	Nro	Tipo	Descripcion
Personas	14	E	Compartido y sirviente liderazgo
			<ul style="list-style-type: none">▪ Los líderes inspiran a las personas a actuar de manera orientada en equipo y participar activamente en decisiones estratégicas y organizativas que les afectan a ellos y a su trabajo.▪ Los líderes influyen en los demás a través del coaching y el desarrollo, en lugar de autoridad jerárquica, que permite a las personas con las capacidades más relevantes para el trabajo estar en la acción y momento justo
Personas	15	E	Comunidad cohesiva
			<ul style="list-style-type: none">▪ Las personas de todos los niveles y equipos confían entre sí para actuar en el mejor interés de la organización, sus clientes y otras partes interesadas.▪ La unidad refuerza una cultura común a través del redutamiento basado en el ajuste y presión de grupo positiva, en lugar de a través de reglas, procedimientos o jerarquía.
Personas	16	E	Impulso emprendedor
			<ul style="list-style-type: none">▪ Las personas identifican y buscan de manera proactiva oportunidades para desarrollar nuevas iniciativas, conocimientos y habilidades en su trabajo.▪ Las personas tienen una pasión intrínseca por su trabajo y su objetivo es realizar más allá de las expectativas
Personas	17	D	Movilidad de roles
			<ul style="list-style-type: none">▪ Las personas se mueven regularmente (tanto vertical como horizontalmente) entre roles y equipos, en función de sus objetivos de desarrollo personal (es decir, el conocimiento, habilidades y redes que desean construir).▪ La organización mantiene un mercado de talento abierto donde esté disponible los roles, tareas y / o proyectos se comunican claramente.
Tecnología	18	D	Tecnología, sistemas, y herramientas
			<ul style="list-style-type: none">▪ Equipos multifuncionales de personas de negocios y tecnología colaboran con entre sí para lograr los resultados comerciales deseados.▪ La tecnología (es decir, arquitectura, infraestructura, prácticas y herramientas) es perfectamente integrado con procesos clave y sensible a necesidades comerciales cambiantes (es decir, se utiliza a arquitectura modular, tecnología se actualiza en intervalos de tiempo más cortos, las pruebas automatizadas permiten lanzamientos continuos de software).

Descripción de la configuración empresarial Ágil

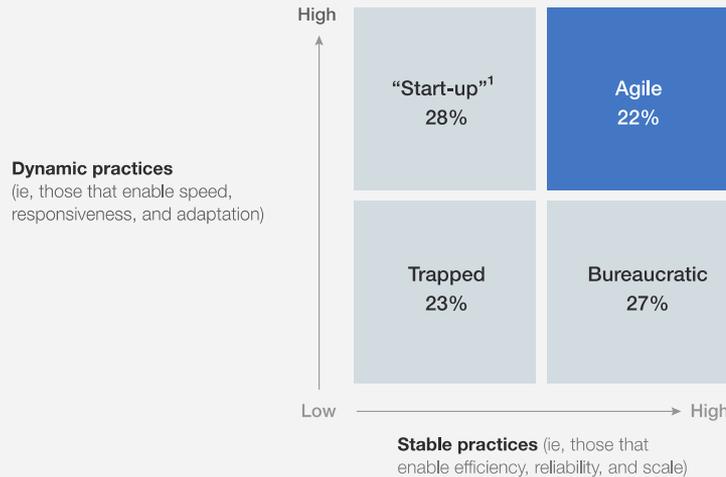
Proceso de transformación para llegar a una organización Ágil

¿ En qué lugar estamos ?

Nuestras prácticas relacionadas al dinamismo y la estabilidad, lo definen.

Exhibit 2 According to respondents, less than one-quarter of performance units are agile.

% of performance units, based on respondents' ratings of 9 dynamic and 9 stable practices



¹That is, performance units with a mode of operating that is suited to very small start-ups but are not actual start-ups.

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Proceso de transformación para llegar a una organización Ágil

Una organización Ágil, es algo muy distinto a una organización clásica

Preparada para interactuar con los clientes y así entregar más valor a partir de equipos inter-disciplinarios y auto-organizados, que basan su desarrollo y avance en la experimentación (y no en la predicción)

Para poder implementar esto se basan en :

- Un set de valores priorizados y compartidos (colaboración, propiedad y empoderamiento, motivación, confianza y seguridad)
- Autoridad limitada al rol (se toman las decisiones en el lugar de mejor información)
- Ajustan el contrato organizacional, para colaboradores, manager e inversores, contando con una visión fuerte y clara de los directivos o dueños, la cuestión es reducir las amenazas o aumentar las recompensas a los mandos medios.

Luego, la hoja de ruta es : Difundir conceptos, experimentarlos, modificar la columna vertebral de políticas y procesos organizacionales, identifican centros de valor, realizan una taxonomía de equipos comerciales, operativos e informáticos, arman esos equipos y los escalan en las áreas que sea conveniente, gestionando un canal de ideas empresariales que se van transformando en incrementos, épicas, historias y tareas, todas alineadas a las necesidades de los clientes.

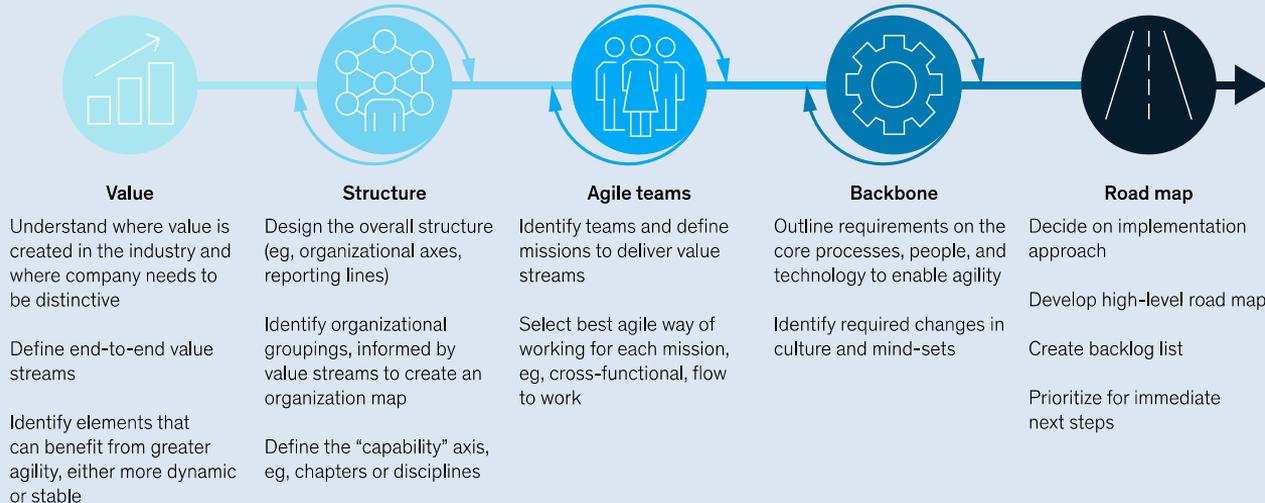
Descripción de la configuración empresarial Ágil

Proceso de transformación para llegar a una organización Ágil

Exhibit 3

The blueprint provides a clear vision and design for a new operating model.

Iterative process to derive agile operating model



Descripción de la configuración empresarial Ágil

Las nuevas capacidades que los líderes deben construir

Para transformarse uno

- Cambiar de mentalidad reactiva a creativa
- De la certeza al descubrimiento: fomento de la innovación
- De la autoridad a la asociación: fomento de la colaboración
- De la escasez a la abundancia: fomento de la creación de valor

Para transformar el equipo

- Ayudar a los equipos a trabajar de nuevas maneras.
- Pensamiento de diseño e innovación en modelos de negocios

Para transformar la organización

- Propósito: Encuentra la estrella del norte o guía superior
- Diseño: aplique los principios y prácticas del diseño de organización ágil
- Cartera granular de negocios
- Lean, habilitando la columna vertebral
- Ecosistema asociado
- Cultura: forma una cultura organizacional ágil
- Fomentar la comprensión y la convicción.

Para transformar líderes en desarrollo

- Entrenadores de agilidad empresarial
- Viaje del mejor equipo
- Experiencia inmersiva del liderazgo
- Aplicación a través de experimentos organizacionales

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Proceso de transformación para llegar a una organización Ágil

Columna
Vertebral
de soporte

8
Aspectos
a
Adecuar

Toma de decisiones y configuración de gobierno

Que se decide arriba y que se ubica abajo

Planificación empresarial y presupuesto

Revisión de su alineación con la estrategia y generación de valor

Fondos Toma de decisiones

Ciclos más cortos

Actuación administración (desempeño)

Recálculo de métricas de logro e información de feedback

Roles y trayectoria de carrera

Asegurar que las prioridades estratégicas están cubiertas y cómo se eligen los roles para el nuevo juego

Gestión de riesgos y seguridad

Fortalecer el control y seguridad técnica

Ubicación de la fuerza laboral y espacio de trabajo

Co-ubicar para colaborar mejor

Tecnología

Evolución por una arquitectura adaptable rápidamente

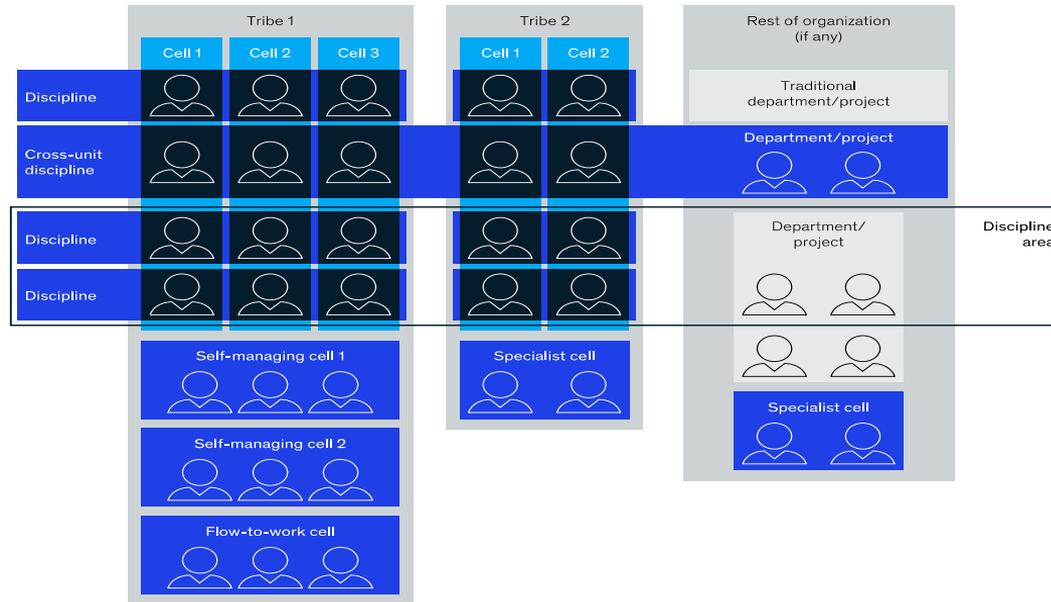
Descripción de la configuración empresarial Ágil

Imágenes ilustrativas del “organigrama”

Exhibit 4

The blueprint combines a ‘tribe map,’ illustrating how individuals are grouped, with a ‘capability’ axis along which common skill sets are owned and managed.

Example tribe map



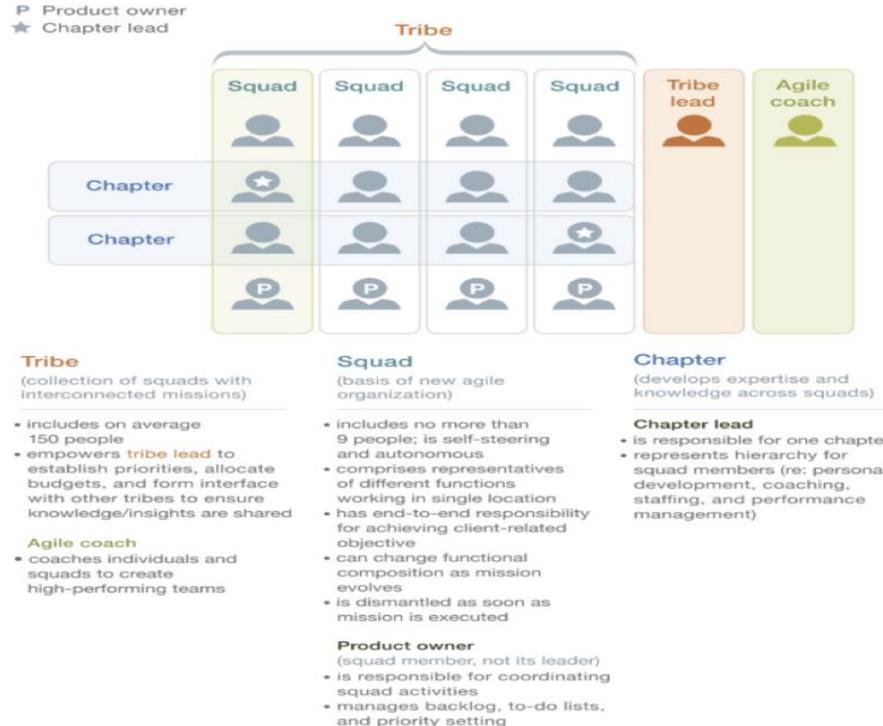
Tribu-celdas(equipos):
“qué”- Alquilan recursos a
Capítulos
Disciplina(capítulos) :
“cómo” - Desarrollan una
capacidad

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Imágenes ilustrativas del “organigrama”

0

Agile Organisations: Are Agile Organization Models the Future? - CakeHR Blog



Otro gráfico ejemplo de organización

Impacto e implicancias de la Agilidad empresarial

Nuevo contrato organizacional – Plataforma para el uso sostenido de Metodologías Ágiles

Juego repetido a largo plazo – Relación simétrica y horizontal - Confianza

Para los intervinientes de la empresa

El contrato organizacional, requiere “recalcular” tanto para colaboradores, gerentes y accionistas-empresarios.

- Personas que exigen usar la Autogestión.
- Personas emprendedoras.
- Personas que creen en el equipo.
- Personas que aceptan el cambio y la reconfiguración.

- Líderes de equipos que overhhead abiertos a cambiar con capacidad para comunicar el modelo.
- Sistemas de RRHH que miden a largo plazo, aceptan los errores y apoyan los grupos.
- Management que encuentra la mejor forma de trabajar con su gente.

Colaboradores

Management

- Las normas sociales de segundo orden y su influencia sobre la disciplina para la efectividad.
- La capacidad de las personas internas.
- El equipo de trabajo y su conformación con integrantes acordados a la agilidad empresarial.
- La satisfacción de los clientes y su participación activa en el proceso.

Empresario

- Accionistas que asumen el riesgo de la capacidad y disciplina en la autogestión de los equipos de personas, aceptando fijación de recursos económicos y tiempo, con entrega incremental.
- Oferta de valor de la organización para sus integrantes sobre la base de atraer negocios y disponer de recursos suficientes para apoyar el trabajo de los equipos.

Coordinación

Auto organización

Disciplina

Motivación

Logro personal

Capacidad

Fuente : Bauducco, Juan Jose. (2020) “Agilidad Empresarial - Teoría de la plataforma organizacional para el uso sostenido de metodologías ágiles”

Descripción de la configuración empresarial Ágil

Los errores que pueden complicar la transformación ágil

Como arruinar su transformación ágil en siete pasos

Paso 1: No tener alineación en la aspiración y el valor de una transformación ágil

Paso 2: No tratar lo ágil como una prioridad estratégica que va más allá de los pilotos

Paso 3: No poner la cultura primero sobre todo lo demás

Paso 4: No invertir en el talento de su gente

Paso 5: No pensar en el ritmo y la estrategia para escalar más allá de los pilotos

Paso 6: No tener una columna vertebral estable para soportar el juego ágil

Paso 7: No infundir experimentación e iteración en el ADN de la organización

Apéndice: Metodologías Agiles

1. Cuales son las más conocidas
2. Mapa para ubicar en donde se usa cada una
3. Para que sirve cada tipo
4. Tres características comunes a todos los métodos

Metodologías Agiles

Las metodologías más conocidas

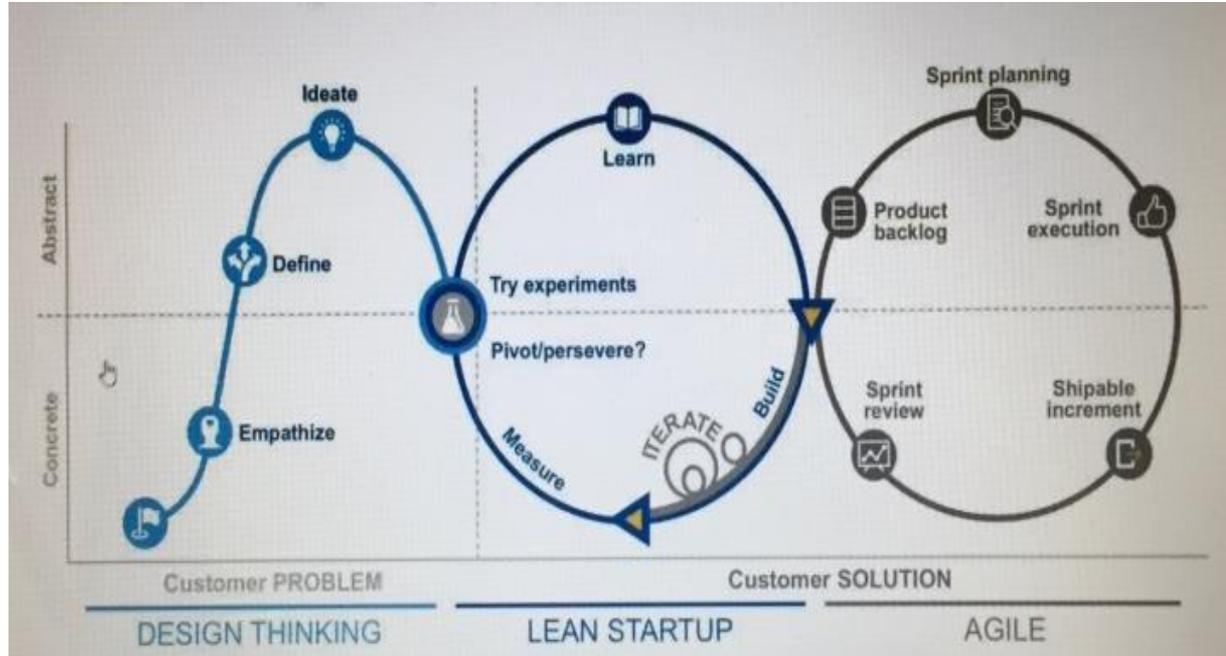
1. **Desing Thinking y Sprint Desing**
2. **Customer Development**
3. **Busines model Canvas**
4. **Lean Startup**
5. **Lean Agile**
6. **Scrum**
7. **Tableros Kanban y Método Kanban**

Metodología Agiles

Mapa para ubicar en donde se usa cada una

Cada método
tiene su momento
en la vida de un
negocio:

Encontrar o
definir el
problema, diseñar
una solución
correcta y
construir en
forma correcta.

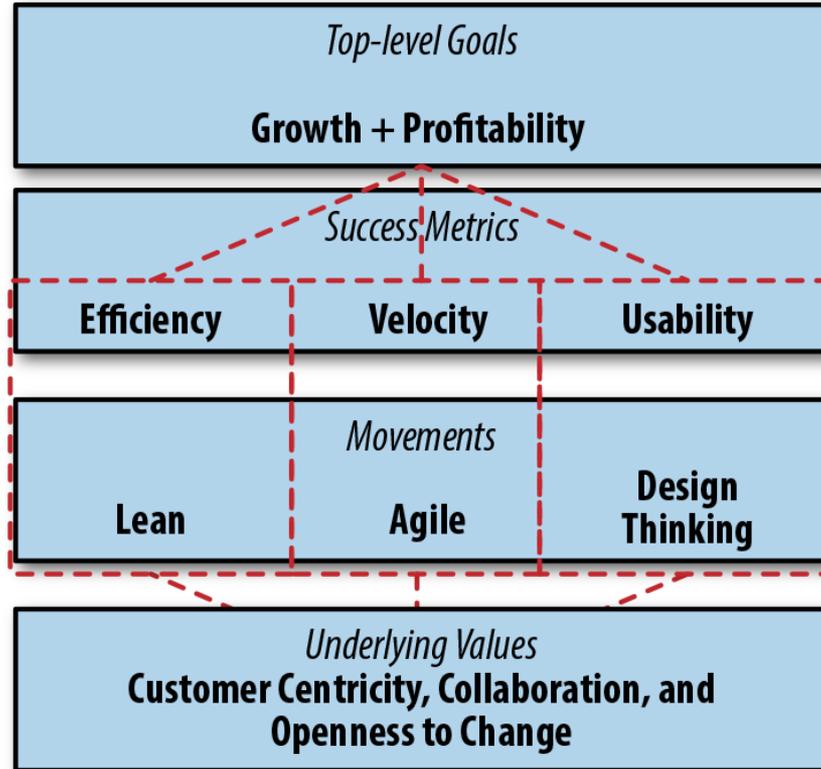


Metodología Agiles

Para que sirve principalmente cada tipo de metodología :

Cada método
tiene su finalidad
para un negocio:

Hacerlo más
eficiente, hacerlo
más rápido o
hacerlo más útil
para el cliente



Metodología Ágiles

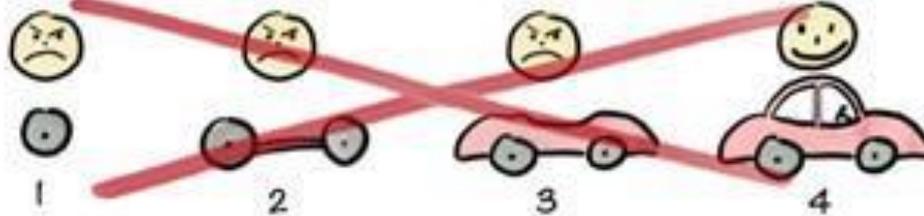
Tres características de todos los métodos ágiles:

1. Entregar valor lo antes posible
2. Granularidad de las ideas y entrega incremental
3. Lo más visual posible

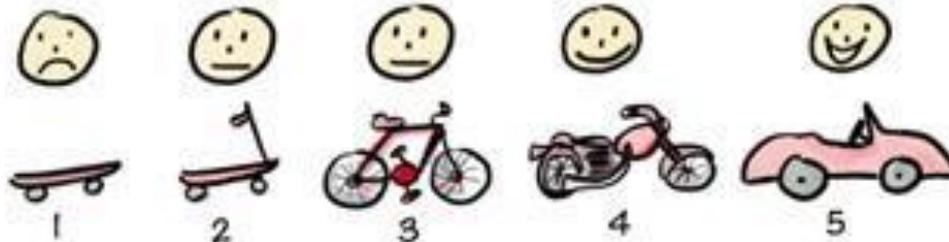
Metodología Agiles

Entregar valor lo antes posible

Not like this....



Like this!



Metodología Agiles

Granularidad
de ideas a
tareas

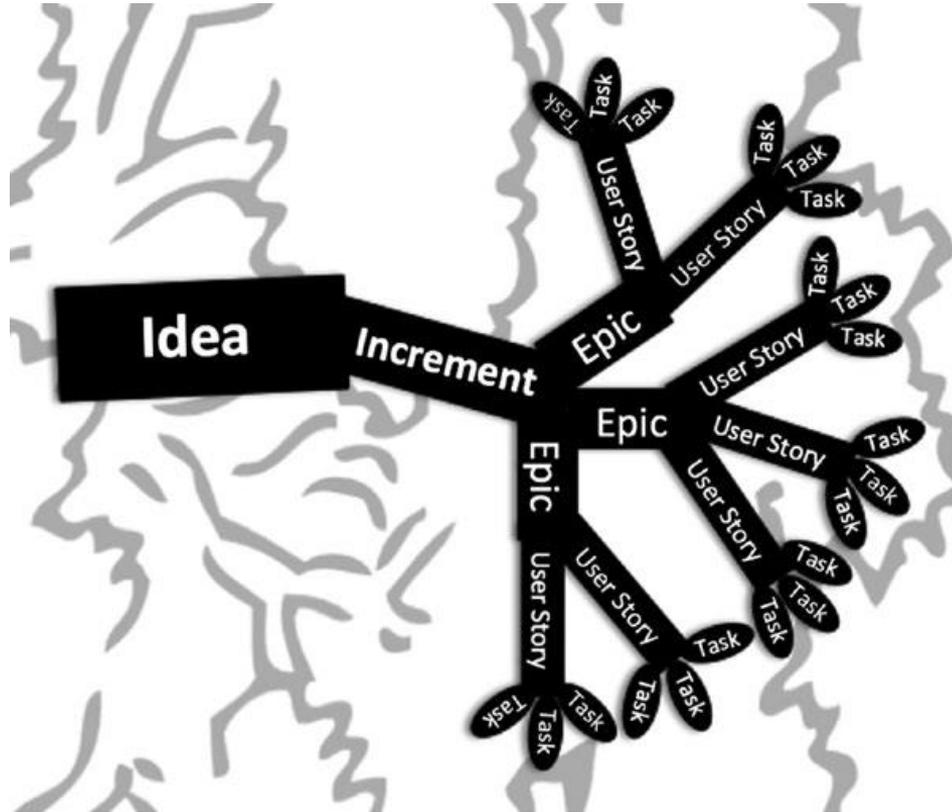


Figure 18-3. Top branches of a requirements tree

Impacto e implicancias de la Agilidad empresarial

Granularidad
de ideas a
tareas

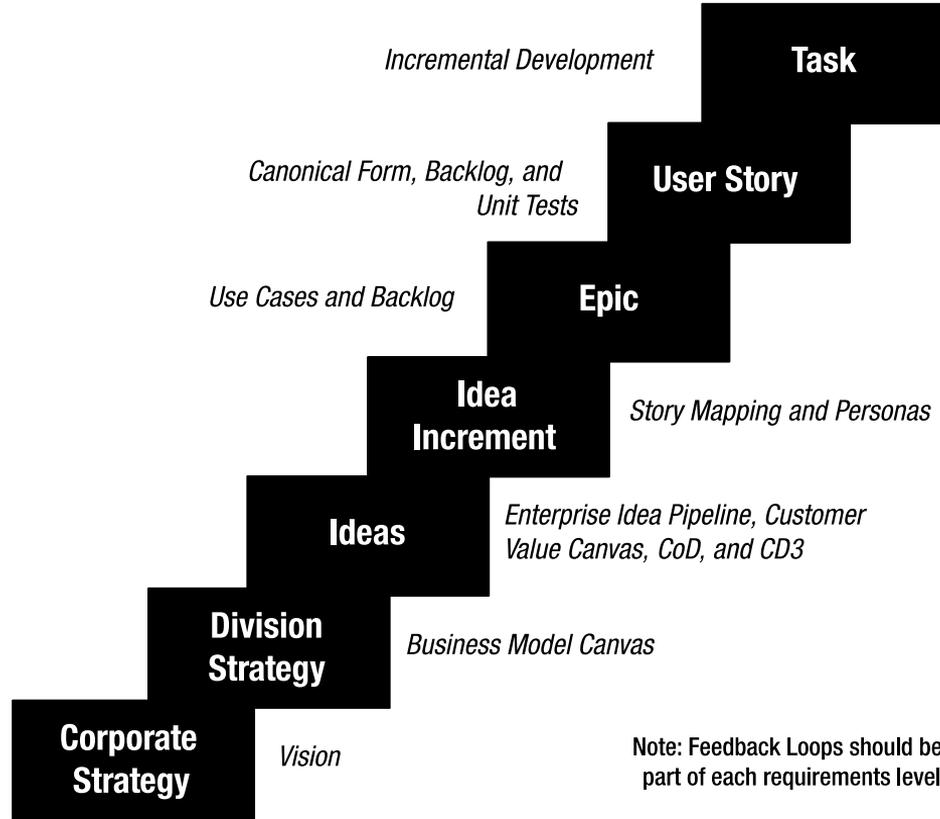


Figure 15-4. Example of Agile concepts and practices used at each requirements level

Impacto e implicancias de la Agilidad empresarial

Incremental
y
lo más visual
posible

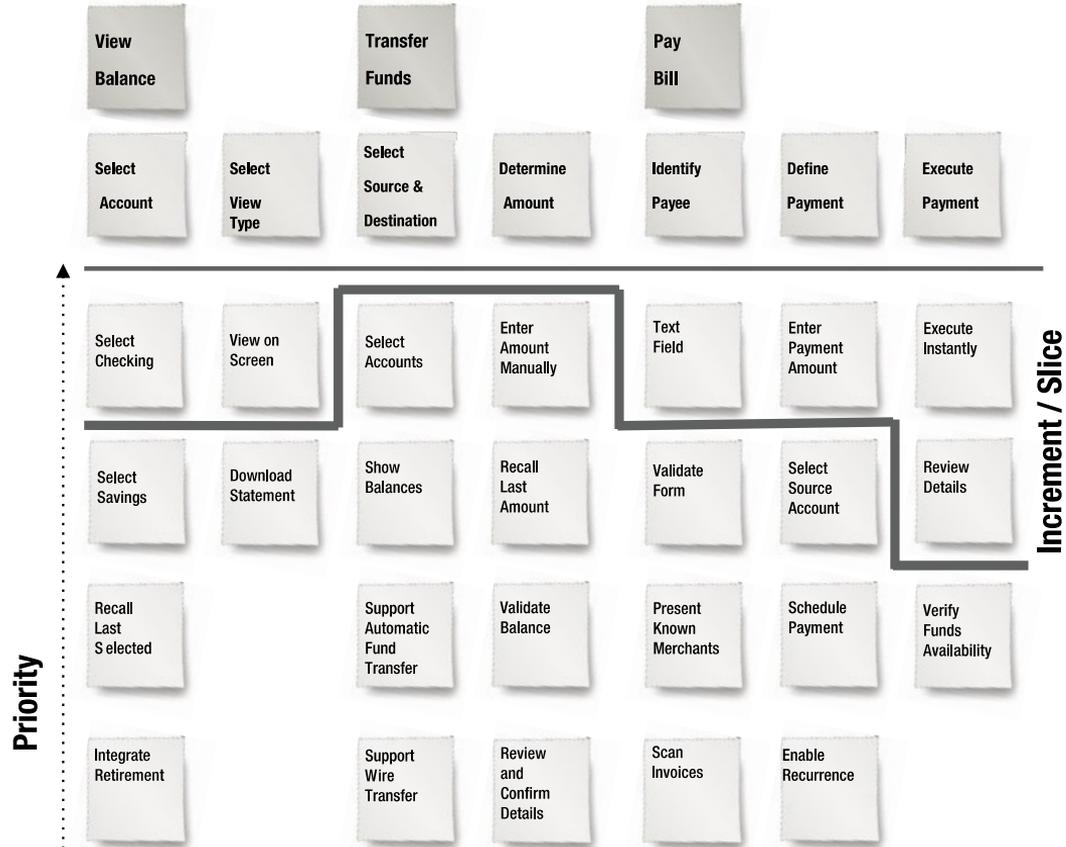


Figure 16-3. Cutting an increment for the mobile banking app

Agilidad : la fórmula

La fórmula:

Una pizca de participación de los colaboradores y una pizca de participación del cliente.

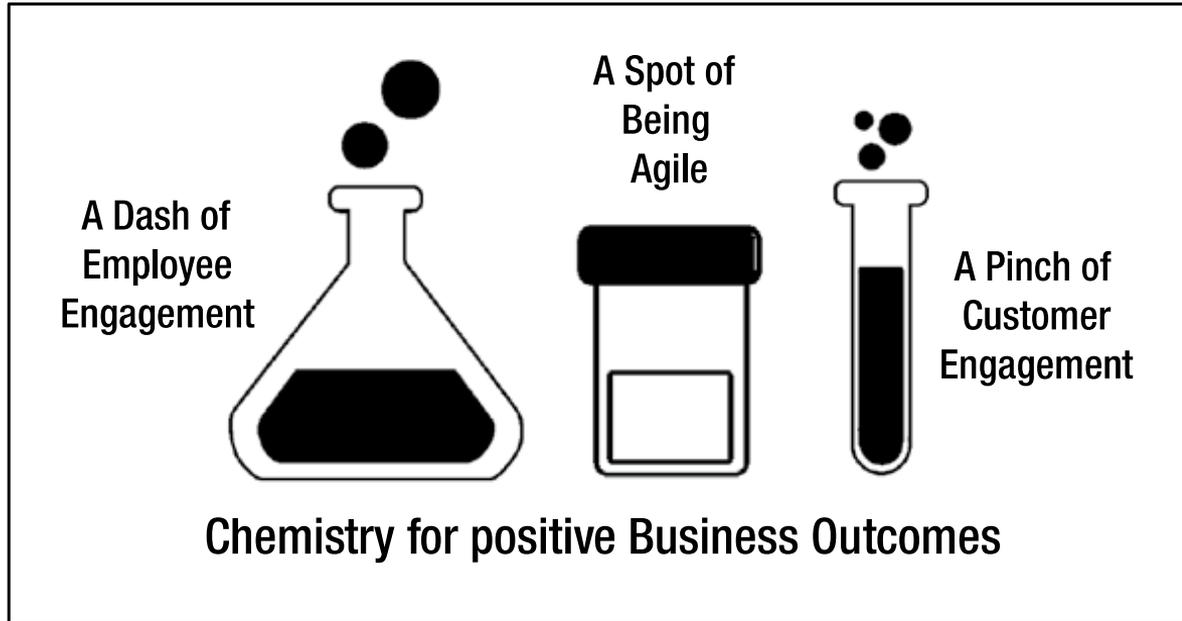


Figure 3-1. Agile plus engaged customers and employees equals better business outcomes

Muchas Gracias!

Juan José Bauducco
jbauducco@evoltis.com



Juan José Bauducco

-
Evolvis
Academy Potenciamos
Talentos