

Seis claves para adoptar con éxito las metodologías ágiles en la empresa

Madrid, 24 de mayo de 2017.- Las organizaciones de todo el mundo operan en un contexto marcado por la incertidumbre y complejidad, en el que los cambios son constantes y en el que los ciclos de vida de los productos y de competitividad se han visto reducidos. Por tanto, es imprescindible que se adapten a este nuevo entorno.

“La forma de hacerlo es a través de la innovación, que es la respuesta a la incertidumbre; la simplicidad, que es la respuesta a la complejidad, y la autonomía, que es la respuesta a la velocidad”, señala Carlos Guardiola, Chief Innovation Officer de Sngular, en la primera edición del informe de la compañía sobre la evolución del talento y la gestión de personas en la era digital, titulado “Observatorio de Talento Autónomo Descentralizado”.

La innovación, la simplicidad y la autonomía no llegarán a la organización si no se adopta una estrategia empresarial que permita adoptar formas de trabajo que faciliten la reacción y la adaptación al cambio. “Es fundamental que las compañías adopten las metodologías que comparten el calificativo de ágiles, en sus políticas de cara al cliente, el mercado y al negocio”, subraya Carlos Guardiola, en referencia a Design Thinking, Service Design, Lean Startup, Scrum, Kanban, SAFe, Nexus, LeSS, etc.

Dotar a las personas de una organización de los medios, los criterios y las herramientas necesarias para que tomen sus propias decisiones en su puesto de trabajo y en línea con los objetivos de la empresa es clave para responder al cambio en cuanto éste se produce.

Según el Chief Innovation Officer de la multinacional española de Tecnologías de la información, “para adoptar metodologías ágiles con éxito, es clave el cambio cultural de una organización, y éste se transmite de forma positiva cuando las personas que son referentes para el resto, se comportan de una determinada forma, que sirve como ejemplo, de manera que las personas observan y repiten un comportamiento que se considera válido e imitable”.

Además, esa cultura tendrá también su reflejo en los procesos, que son la forma en que se materializa el comportamiento de una organización.

Sngular ha identificado los seis elementos culturales que debe tener y evidenciar una organización para que sus miembros encajen en esta forma de trabajo:

1. **Adaptación.** Entendida como la capacidad de asumir una nueva realidad o replantear los objetivos a medida que se empiezan a obtener resultados que muestran una determinada tendencia.

¿Cómo se evidencia? Por ejemplo, cuando hay un cambio organizativo y una persona de fuera se incorpora a un nuevo rol, y todas las que trabajan con él, incluso la que ejercía el rol anteriormente; de manera que todos aceptan el cambio y facilitan la transición a la nueva persona que asume su puesto.

2. **Autogestión.** Es la capacidad de las personas de tomar decisiones por sí mismas en su puesto de trabajo, a partir de una serie de criterios comunes y unos objetivos conocidos.

¿Cómo se evidencia que una compañía la fomenta? Por ejemplo, cuando una persona que está de cara al cliente es capaz de atender una reclamación haciéndose responsable de resolver una situación problemática, aún cuando no tenga todos los medios para hacerlo. En muchas compañías orientadas al cliente, la persona que recibe una queja se hace dueño de la misma, y el resto de la organización se vuelca en ayudar a que pueda resolverla.

3. **Prioridades compartidas.** Es la capacidad de una organización de agrupar diferentes departamentos, que por tanto tienen diferentes equipos y también diferentes presupuestos, y lograr que todos ellos compartan objetivos y prioridades comunes. Es uno de los retos más significativos de las grandes organizaciones, y muchas veces la cultura corporativa más que la colaboración, lo que fomenta son las fricciones o las tiranteces.

Por ejemplo, se espera de un equipo scrum que todos los miembros compartan un *product backlog*, que pasa por diferentes procesos de refinado y priorización, de forma que todos trabajan en implementar una serie de historias o tareas que se han elegido para formar parte del sprint. Ese equipo, por tanto, comparte unas prioridades, nadie elige no hacer las tareas que forman parte del sprint porque otras tareas previstas idealmente para el mes que viene le gustan más, o porque tienen diferentes objetivos. Una empresa demuestra que las personas tienen prioridades compartidas cuando las personas de diferentes departamentos orientan su actividad hacia el objetivo común o declarado como prioritario; dejando de lado los intereses particulares para apoyar la consecución del objetivo común.

4. **Transparencia.** Entramos en el terreno de los comportamientos más difíciles de evidenciar. El principio de la transparencia es fundamental en las metodologías ágiles, consiste en hacer accesible y exponer abiertamente a todos los miembros del equipo lo que está ocurriendo. Cuando se comparte la realidad de la situación de un proyecto entonces el equipo puede adaptarse a esa situación, tomar decisiones informadas, y entender y respetar las nuevas prioridades. Una cultura que fomenta la transparencia es aquella en la que las

personas no sienten inseguridad a la hora de exponer los avances o retrasos de sus tareas, porque se produce en un entorno de comunicación franca, abierta y positiva. De manera que el equipo recibe la información y todo el mundo puede colaborar en la solución porque comparten un objetivo. Cuando se trabaja con transparencia, las personas confían en los miembros del equipo, porque saben que responderán con lealtad.

5. Inspección. Cuando se habla de agilidad, suele mencionarse Inspección y Adaptación como un tándem. Primero se inspecciona, y después uno se adapta a lo que ha encontrado. Pero la he puesto separada porque su impacto cultural es mucho mayor. En el mundo Agile, la inspección es el proceso honesto y abierto por el cual el equipo revisa el trabajo que se ha realizado, para poder darlo por válido y por tanto, listo para el *delivery*. El proceso de inspección incluye también la revisión iterativa y periódica del propio modelo de funcionamiento del equipo, para descubrir aquellas prácticas que pueden mejorarse porque pudieran por ejemplo estar resultando ineficientes. Y en caso de que se hubieran detectado esas oportunidades de mejora, lo que se espera es que se lleven a cabo.

6. Las personas por encima del proceso. Es el último de los principios de agilidad, y el más importante. Cuando se dice que las personas están por encima del proceso no quiere decir que no haya procesos, que los hay. Lo más importante es destacar que los procesos se crean para servir a las personas, y no las personas al servicio del proceso.

Una empresa que comienza su proceso de cambio sin empezar por la cultura, sino que lo hace empezando por las herramientas, no demuestra poner a las personas por encima del proceso.

Sobre Singular

Singular es una empresa multinacional española especializada en soluciones tecnológicas que impulsan la innovación y la transformación digital de las organizaciones. Inició su actividad en España hace más de 20 años, ligada al desarrollo de software a medida, y a día de hoy dispone de un amplio abanico de capacidades tecnológicas así como una gran variedad de clientes. Entre ellos figuran desde grandes empresas referentes en sectores como servicios financieros, seguros, turismo, distribución, telecomunicaciones, salud, bienes de consumo, medios, energía y administración pública, como el Banco Mundial, Grupo Modelo, Pfizer, Vodafone, BBVA, Santander, ING Direct, Telefónica, Redexis, Mapfre o Repsol; hasta pequeñas y medianas empresas y startups que utilizan su tecnología para impulsar nuevos modelos digitales, como fintech, e-commerce o voice of customers.

A pesar de su crecimiento, Singular sigue considerándose a sí misma como una startup ya que considera que la innovación, la agilidad y la adaptación rápida al cambio definen su ADN y son las claves para poder seguir impulsando el éxito de sus clientes en el exigente y dinámico entorno de la tecnología.



En 2012 comenzó sus operaciones en México, y en 2013 en Estados Unidos, en ambos casos a través de la confianza de un cliente en proceso de expansión internacional. En la actualidad, suman más de 470 profesionales (incluyendo a Alfred, un compañero y asistente virtual) que trabajan desde las oficinas de España (Madrid, Sevilla, Cáceres, Badajoz y Oviedo), México (Ciudad de México) y Estados Unidos (Birmingham, Nueva York, Miami, Dallas, Portland y Pittsburg).

Síguenos en @sngular

www.sngular.team

Reyes Alonso

616 217 414

reyesalonso@laoffice.es