

5 Claves

GESTION DEL CAMBIO

Implantación Agile en Organizaciones

01

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

Métricas clima. *Agile* no es una moda, es la solución a un problema de contexto externo de digitalización e interno de adaptación, nuevas formas de trabajar y necesidades de bienestar de las personas.

02

PROCESO ITERATIVO E INCREMENTAL

Primero testar agile en uno o varios equipos piloto que tengan buena predisposición al cambio. Demostrar beneficios con métricas y resultados. Darles voz para contar su experiencia. Abordaje en equipos early adopters y crear efecto contagio. Embajadores impulsores.

03

PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN

- Usar agile para gestionar el proyecto. Hacer lo que se dice a los demás que hay que hacer y hacerlo visible con tableros, newsletters, comunidades, eventos...
- Dotar de recursos al equipo interno. Se requiere dedicación full time al proyecto: 1) *Agile coaches* enseñan metodología agile. 2) *Gestores del cambio* gestionan la resistencia y preparan el terreno para implantación de nuevos hábitos. 3) *Equipo interno* facilitador 4) *Coalición sponsors*

04

CAMBIO DE MENTALIDAD Y HÁBITOS

- Agile implica un cambio en las formas de ser y hacer de las personas; nuevos valores traducidos en comportamientos y nuevos hábitos en personas y equipos.
- Son las personas las que cambian, no las organizaciones las que cambian. La velocidad depende de cada persona y es variable.
- La formación por si sola no vale. Necesario comunicar, motivar, acompañar y reforzar el comportamiento.
- Puede haber retroceso a viejos hábitos. La resistencia es inherente al cambio. Se puede minimizar con herramientas y metodología.

05

COALICIÓN LÍDERES

Sin alineamiento del liderazgo, hay riesgo de no implantación. Incluir la transformación dentro de objetivos estratégicos anuales en cascada. Dedicar tiempo a preparar a los líderes en su rol e implicaciones (derechos, deberes y compromiso). Ayudarles en todo momento y resolver objeciones.