1.2 - La cultura ágil: Cuando mejorar procesos no es suficiente

En un mundo donde la competencia se intensifica día a día, adoptar una cultura ágil ya no es una preferencia, sino una necesidad para las empresas que aspiran a destacarse. La Cultura Ágil, más que un conjunto de prácticas, representa una revolución en la forma en que los equipos piensan y operan, poniendo en primer lugar la creación de valor y la satisfacción del cliente. Acompáñanos mientras desentrañamos los conceptos clave de "Ser Ágil" y "Hacer Ágil", elementos cruciales para abrazar la agilidad en tu organización.

> Una cultura ágil es donde la innovación se encuentra con la eficiencia, creando un espacio donde las ideas florecen y se realizan sin obstáculos.

La esencia de la Cultura Ágil

La cultura ágil, también conocida como Cultura Agile (incluso muy similar a lo que algunos llaman "Agile Mindset"), implica una transformación radical en la forma de trabajar. Se trata de adoptar estrategias que reduzcan la complejidad y centren los esfuerzos en crear productos o servicios que respondan directamente a las necesidades del cliente.

El propósito es maximizar el potencial de los equipos de trabajo, permitiéndoles alcanzar resultados destacados en plazos más breves y dinámicos, con un enfoque sólido en la excelencia, la competitividad, y la colaboración integral.

Ser Ágil vs. Hacer Ágil: Un equilibrio necesario

Hacer Ágil

"Hacer Ágil" es el acto de aplicar técnicas y estrategias específicas del ámbito ágil. En esta fase, nos centramos en incorporar eventos estructurados y definidos que faciliten el desarrollo fluido de un producto. Aquí, se integran herramientas específicas y se adoptan responsabilidades definidas para gestionar el trabajo de una manera más eficiente y productiva.

Ser Ágil

En contraste, "Ser Ágil" va más allá de las prácticas tangibles, sumergiéndose en la transformación de la mentalidad de cada integrante del equipo. Se trata de cultivar un enfoque que valora la colaboración, la adaptabilidad y un compromiso constante con el cliente. Esta faceta busca inculcar valores y principios ágiles en cada persona, fomentando una cultura de mejora continua y una predisposición a la innovación.



> En nuestra ilustración, el cerebro representa de manera simbólica la dualidad de la cultura ágil. En el **hemisferio izquierdo, se destaca el "Hacer Ágil"**, que engloba la estructura y las prácticas concretas que guían el trabajo diario, sirviendo como el pilar racional y metódico de la gestión ágil. Por su parte, el **hemisferio derecho resalta el "Ser Ágil"**, un espacio donde reside la mentalidad y los valores que deben permear en cada individuo y equipo, fomentando una actitud de colaboración, innovación y enfoque centrado en el cliente. Esta representación **simboliza la armonía y el equilibrio necesarios entre la adopción de prácticas ágiles estructuradas y el fomento de una mentalidad ágil, demostrando que una verdadera cultura ágil prospera cuando ambos hemisferios trabajan en una sintonía perfecta**.

> Ten presente que debería existir tanto el ser, como el hacer en una correcta adopción de Scrum, así que no debes centrarte sólo en una o en otra.

> **Caso de estudio: cuando cambiar los procesos no es suficiente** People Information LLC, una firma especializada en el outsourcing de recursos humanos, decide mejorar sus procesos usando Scrum. En su fase inicial, se enfocaron en estructurar y organizar sesiones de trabajo y asignar responsabilidades claras (Hacer Ágil), logrando una notable mejora en la eficiencia de sus procesos, Sin embargo, pronto se dieron cuenta de que para alcanzar un estado de agilidad verdadero, necesitaban ir más allá. Empezaron a fomentar una mentalidad ágil (Ser Ágil) en su equipo, promoviendo la colaboración, la comunicación constante y una fuerte orientación hacia el cliente. Esto no solo transformó su forma de trabajar sino que fomentó una cultura donde la innovación y la mejora continua eran el día a día, permitiendo

> una sintonía perfecta entre las metodologías ágiles y una mentalidad de crecimiento y adaptabilidad.

Revision #5
Created 9 August 2023 20:24:26 by CertMind
Updated 15 September 2023 00:37:37 by CertMind