

Equipos de alto rendimiento

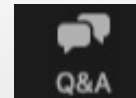
Fabian Schwartz, MBA

Scrum Network

DATE

Directrices rápidas

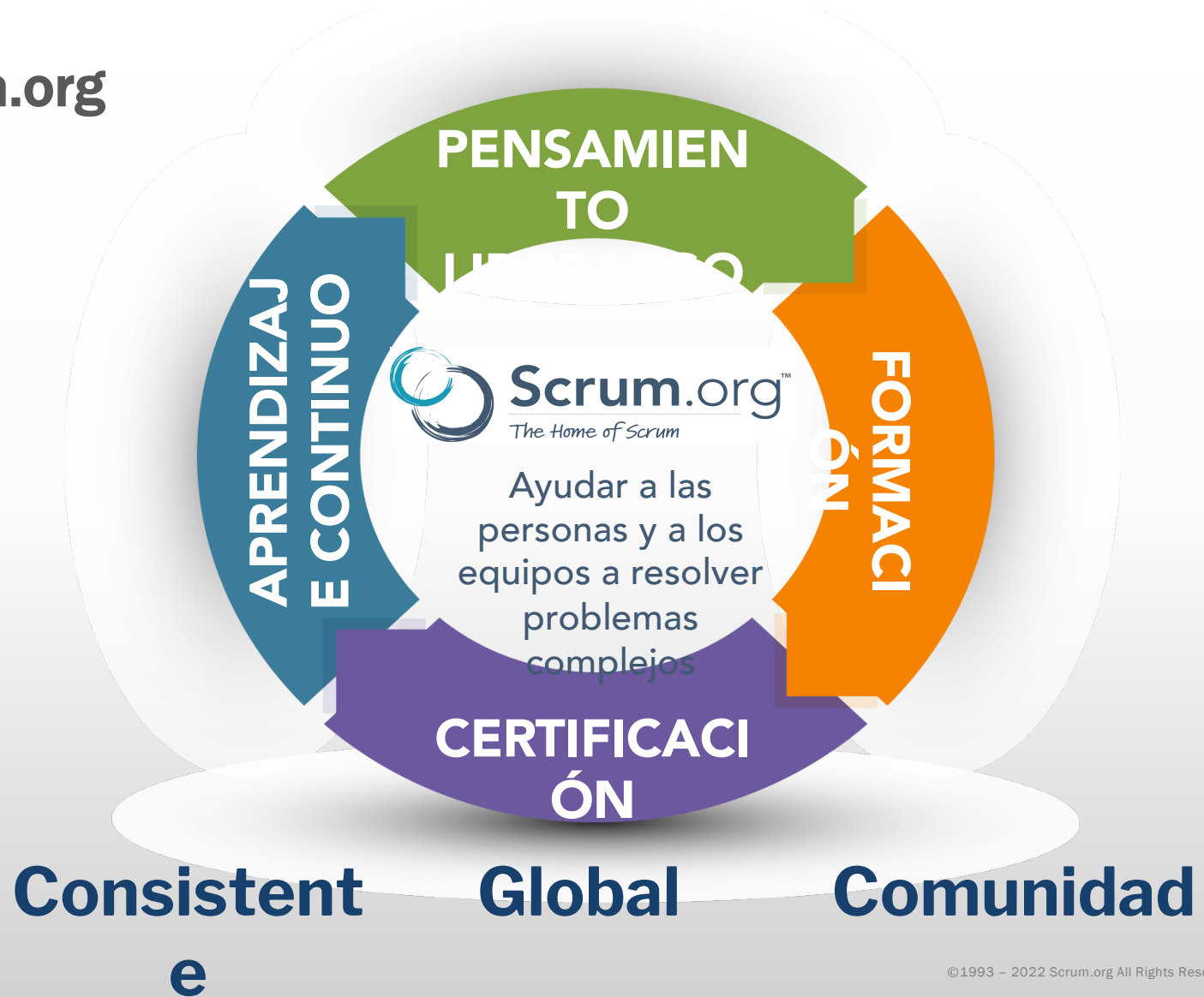
- Sus micrófonos estarán silenciados durante toda la sesión
- Esta sesión está grabada. La grabación y las diapositivas estarán disponibles después del seminario web en un plazo de 24 horas.
- Por favor, haga sus preguntas.
- Envíe sus preguntas seleccionando el icono de preguntas y respuestas



Quién es Scrum.org



Ken Schwaber
Fundador Scrum.org,
Presidente and
Co-creator of Scrum



**El caso del equipo
olímpico de
baloncesto de EUA
2004**



Source: Stanley McChrystal, Team of Temas, 2015



Scrum Network - Agilidad con Resultados -

Servicios

- Transformaciones ágiles
- Entrenamientos
- Prestación de Scrum Master y Agile Coaches

¿Qué hacemos?

Ayudamos a aumentar dramáticamente el valor y la productividad en las organizaciones.

Acompañamos a equipos para que los retos o hitos que tienen se conviertan en un producto o servicio **funcional de alto valor para los usuarios.**

Hacemos que los retos de las compañías desaparecen de sus planeaciones y se **conviertan en casos de negocio.**



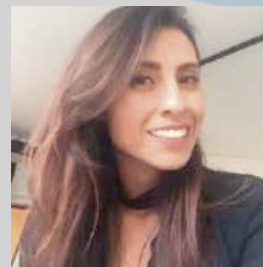
Fabian Schwartz
es Co- creador de Scrum en Hardware y revisor de la guía de Scrum@Scale.

Somos los líderes de Scrum en Colombia, únicos con la licencia de

(la organización No.1 a nivel mundial de Scrum)



Camilo Rodriguez Isaza
Entrenador oficial de Scrum Inc.™, Ingeniero con Maestría Ejecutiva (EMBA) y especialización en Gestión Estratégica, con más de 20 años de experiencia en liderazgo de equipos y desarrollo de negocios, en multinacionales en el área de servicios y tecnología en Brasil, Colombia, México, Argentina, Perú, Venezuela y Chile.



Luisa Fernanda Méndez
Coach Profesional y Scrum Master con más de 10 años de experiencia en liderazgo de equipos de tecnología y transformación digital para compañías del sector financiero, de manufactura, entre otras. Luisa ha participado en proyectos con enfoque tradicional y ágil, ayudando a los equipos a generar resultados de valor, reduciendo el time to market hasta en un 166%. Fomenta en los equipos habilidades de liderazgo que les permiten llegar a ser efectivos.



Fabian Schwartz, MBA

- CEO - Scrum Network
- Educación continua de Harvard Business School y Universidad de Stanford
- Mas de 20 años de Experiencia (Europa, Australia y las Américas)
- Más de 40.000 personas entrenadas en Scrum
- Único entrenador mundial reconocido por las 3 grandes entidades de Scrum



El proyecto Stanford en compañías emergentes

	Adjunto	Selección	Control
Estrella	Trabajo	Potencial	Profesional
Ingeniería	Trabajo	Habilidad	Cultural
Compromiso	Amor	Aptitud	Cultural
Burocracia	Trabajo	Habilidad	Formal
Autocracia	Dinero	Habilidad	Directo

Source: Organizational Blueprints for Success in High-Tech StartUps: Lessons from the Stanford Project on Emerging Companies ; James N. Baron Michael T. Hannan



El impacto de la cultura

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• El Modelo de Compromiso es más rápido y más probable a ser público.• Los modelos híbridos son más lentos y menos probables a ser públicos | <ul style="list-style-type: none">• Con todas las demás cosas iguales, las empresas con modelos de compromiso tienen significativamente menos posibilidades de fracasar (desaparecer, salidas de bolsa, liquidación) | <ul style="list-style-type: none">• Las firmas estrella tienen el mayor aumento en capitalización del mercado después de salir a bolsa, seguido de cerca por las firmas de compromiso.• Las firmas autócratas tuvieron el peor desempeño seguido de las firmas de ingeniería |
|--|--|---|

Source: Organizational Blueprints for Success in High-Tech StartUps: Lessons from the Stanford Project on Emerging Companies ; James N. Baron Michael T. Hannan



McKinsey

**Cultura es, como hacemos las cosas
aquí.**

Algunas ideas sobre compromiso

Nuevas teorías de Motivación y la importancia de un propósito

Construir confianza con Conectividad interna

Cómo Estructurar un equipo

Transparencia o conciencia común

El proyecto Aristóteles de Google y la importancia de las reglas de juego

Enfoque o como mantener el interés común en el primer plano

Motivación



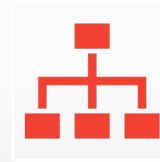
Dinero



Propósito - Ver el significado de lo que se está haciendo



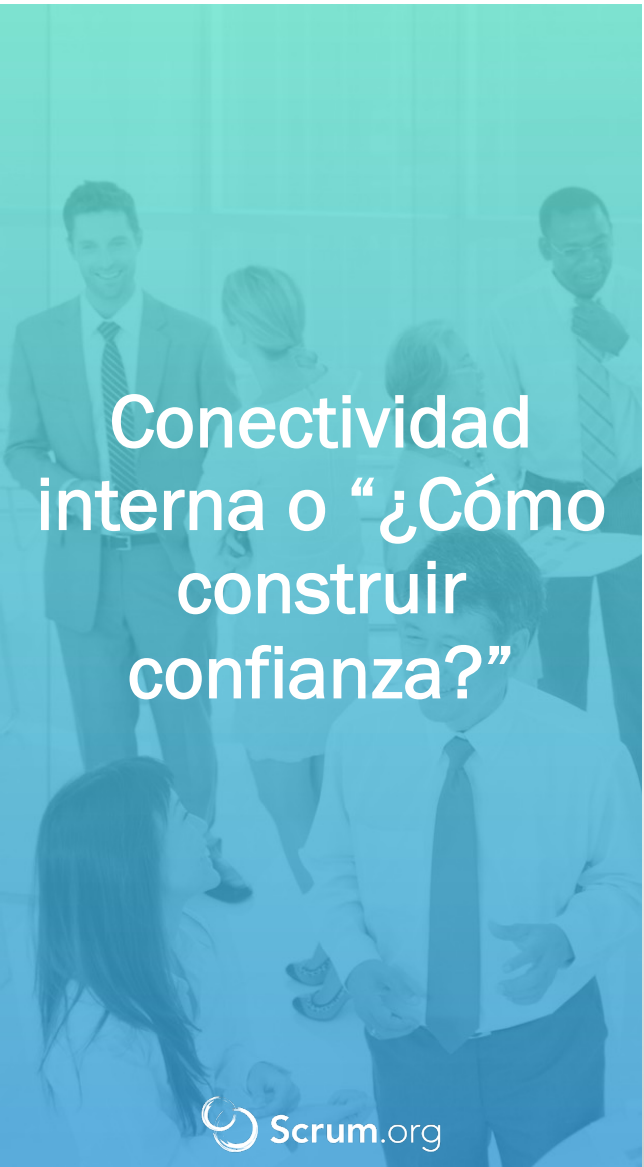
Maestría - Mejorar en algunas cosas



Autonomía - Auto organización



¿Por qué algunos equipos tienen camaradería y otros no?



Conectividad interna o “¿Cómo construir confianza?”

Fase 1: Acondicionamiento físico (8 weeks)

- Semana infernal – Semana 4 de la fase 1
- 5 ½ días de entrenamiento continuo
- Cuatro horas de sueño en total
- Soportando frío, lluvia y agotamiento
- Haciendo 10 veces lo que no creían posible
- ¡TRABAJO EN EQUIPO!

Fase 2: Buceo (8 semanas)

Fase 3: Guerra terrestre (8 semanas)

Estructura del equipo o el problema del especialista

Habilidades del equipo (todos los especialistas)



La única combinación posible que puede lograr el equipo de especialistas de la figura 1



Source: Mike Cohn, <https://www.mountaingoatsoftware.com>, 2017

Estructura del equipo o el problema del especialista

Agregar dos personas con habilidades multiples al equipo

Habilidades del equipo (dos especializados, dos con multiples habilidades)



Combinaciones de trabajo que se pueden realizar



Source: Mike Cohn, <https://www.mountaingoatsoftware.com>, 2017



El enfoque de un equipo Alfa

- Un equipo típico de las fuerzas especiales tiene dos sargentos de cada especialidad: armamento, demolición, médico y comunicaciones
- El entrenamiento cruzado se lleva a cabo con el fin de formar personal tipo T.



La conciencia colectiva de las hormigas

Lecciones de General Stanley McChrystal



ENTENDIMIENTO
CONTEXTUAL



CONCIENCIA
COMPARTIDA



TRANSPARENCIA

Source: Stanley McChrystal, Team of Teams, 2015

El proyecto Aristóteles de Google

Los equipos deben creer que su trabajo es importante.

Los equipos deben sentir que su trabajo es significativo a nivel personal.

Los equipos deben tener metas claras y roles definidos.

Los miembros del equipo deben sentir que pueden apoyarse el uno al otro.

Los equipos necesitan seguridad psicológica.

El caso del equipo olímpico de baloncesto de EUA 2004



Source: Stanley McChrystal, Team of Temas, 2015

Distracciones

Ego

- ¿Qué hay para mí?
- Al menos mi área está mostrando resultados.
- En un equipo fuerte nadie es feliz si los demás no son exitosos.

Desarrollo profesional y dinero

- Es clave estar abierto a las necesidades de los demás.
- Si no, los miembros del equipo se distraen.
- Enfocarse en las metas propias.

Mi departamento

- Preguntar a la administración media que priorizan:
 - El equipo que dirigen o
 - ¿El equipo del que son parte?
- La mayoría escogió el equipo que dirigen (esto porque les gusta ser líderes más que seguidores)



Enfoque en el tablero de puntaje

El Modelo de Compromiso de Alto Rendimiento(HPCM)



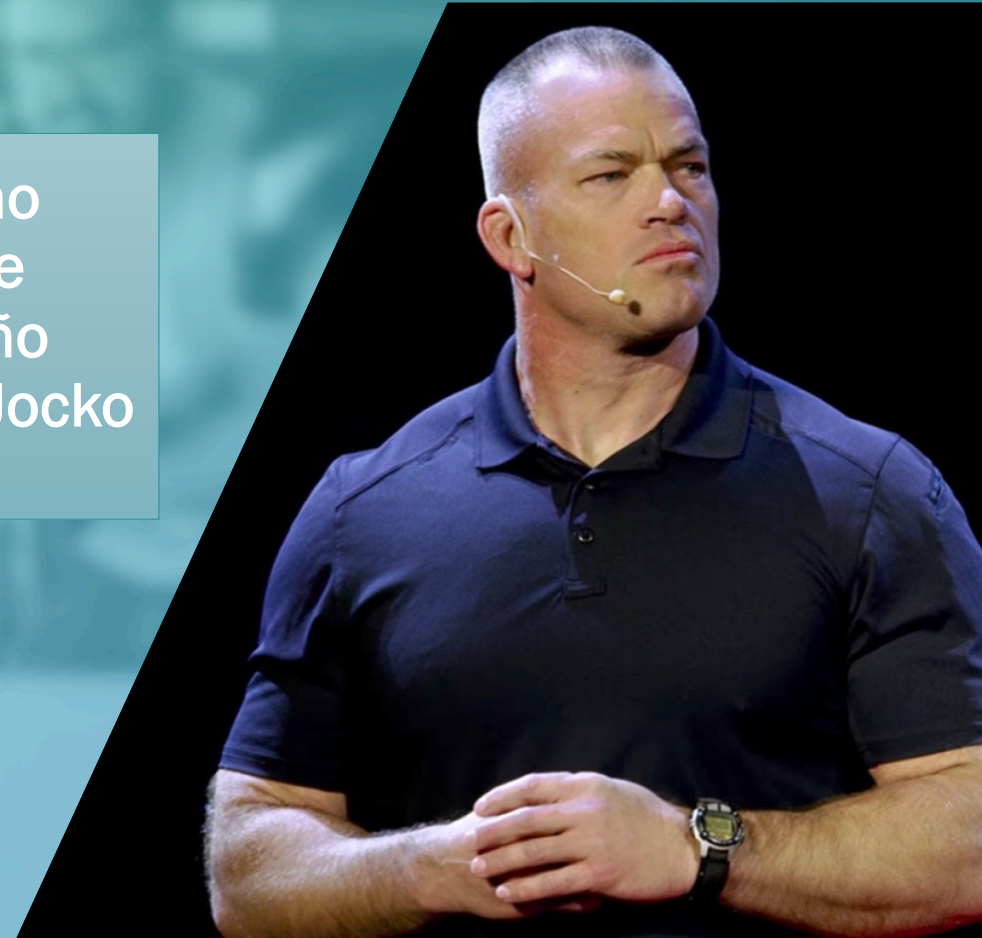
Liderazgo para equipos de alto rendimiento



Enfoque al comportamiento



Cuando se trata de estándares, como líder, no es lo que predicas, es lo que toleras. ... si se acepta un desempeño deficiente, nadie es responsable. - Jocko Willink



Tomar decisiones rápido

	Good Decision Latency	Poor Decision Latency
Successful	58%	18%
Challenged	33%	50%
Failed	9%	32%

Source: Standish Group – Decision Latency

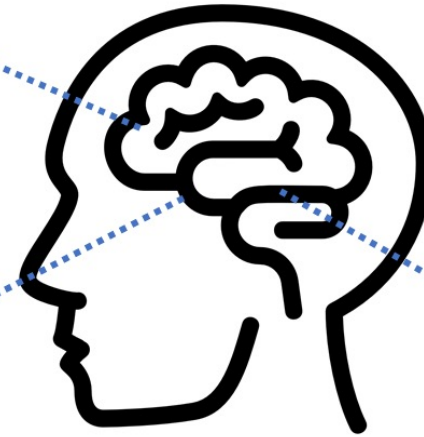
Comunicación sencilla

Cognitive Load Theory

Intrinsic Load
(complexity of
new information)

Germane Load
(linking new info
with current info)

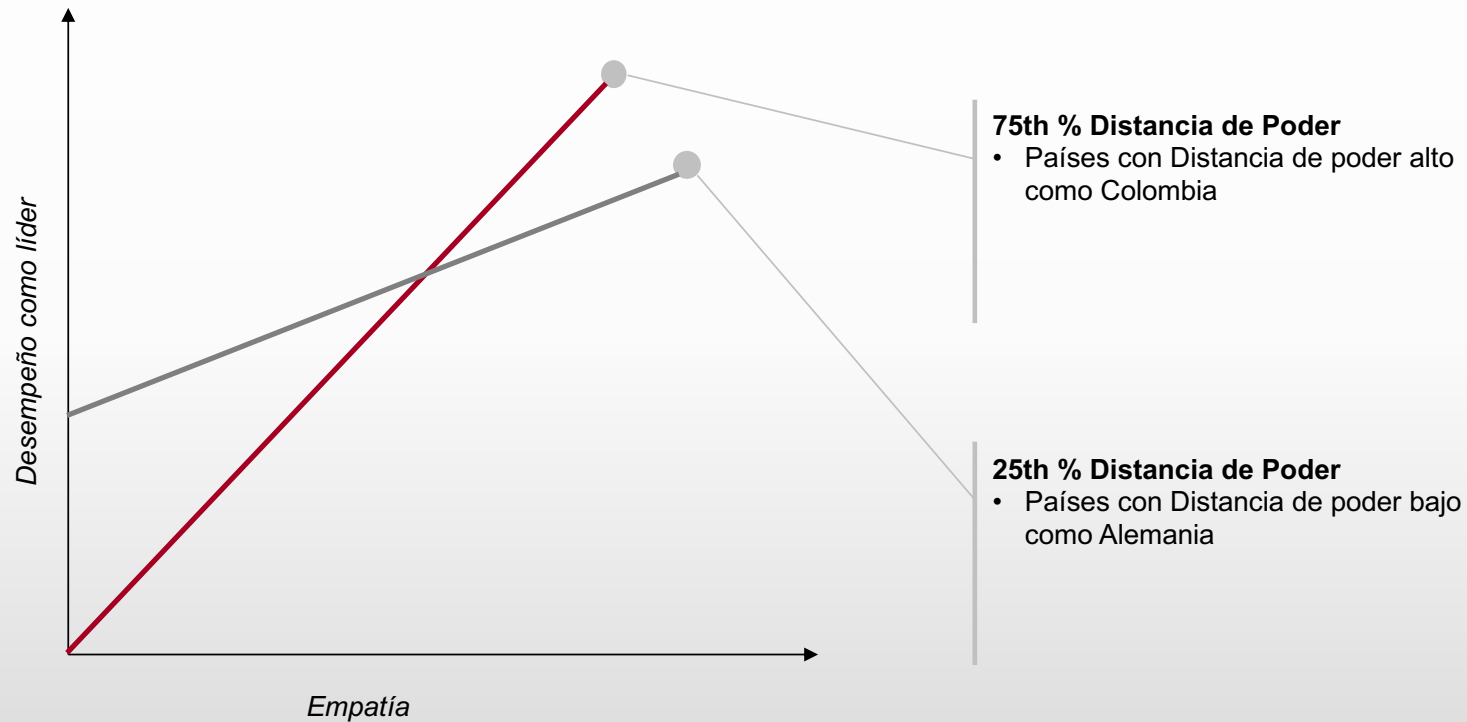
Extraneous Load
(unnecessary and
distracting info)



barefootTEFLteacher.com

Source: John Sweller – Cognitive Load Theory

La habilidad No.1 de un buen Scrum



Source: Golnaz Sadri, Todd J. Weber William A. Gentry, Empathic emotion and leadership performance: An empirical analysis across 38 countries (2011)

Liderar equipos de alto rendimiento

Enfoque al comportamiento

No aceptar sub-estándares ni free-riders

Tomar decisiones rápido

Comunicación sencilla

Empatía

Un regalo antes de salir



- https://university.scrumnetwork.com/offers/C5fmudK2?coupon_code=ESSENTIALS2022

Questions

Cada rol tiene una ruta de aprendizaje clara



Product Owner



Developers



Scrum Master



Agile Leaders

Product Owner Learning Path

★★★★★ 4.9 from 5 ratings

Unwatch

As described in the [Scrum Guide](#), a Scrum Product Owner is responsible for maximizing the value of the product resulting from the work of the Development Team. How this is done may vary widely across organizations, Scrum Teams, and individuals.

The learning path is organized by a set of [Professional Scrum Competencies](#) which each contain a number of focus areas. Resources are laid out in a prescribed order, however it is your journey, so follow in the best way that helps you learn.

▼ Understanding and Applying the Scrum Framework

Empiricism

Scrum Values

Scrum Roles

Scrum Events

Scrum Artifacts

Sprint Goal

Done

Scaling Scrum

► Managing Products with Agility

Understanding and Applying the Scrum Framework / Empiricism

The Agile Manifesto

Created by 17 visionaries in 2001, the Agile Manifesto was developed to look at the core principles and values for Agile software development. [0:04:00]

★★★★★ 4.8 from 6 ratings

Completed

Empiricism, the Act of Making Decisions Based on What Is

Ken Schwaber writes about commitment and Scrum as an empirical process. [0:03:30]

★★★★★ 4.8 from 7 ratings

Completed

The Three Pillars of Empiricism (Scrum)

READ THE SCRUM GUIDE

VIEW THE SCRUM FRAMEWORK

THE SCRUM GLOSSARY

FIND TRAINING

GET CERTIFIED

<https://www.scrum.org/pathway/scrum-master>

<https://www.scrum.org/pathway/product-owner-learning-path>

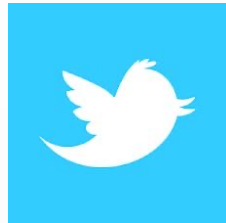
<https://www.scrum.org/pathway/team-member-learning-path>

<https://www.scrum.org/pathway/agile-leader-learning-path>

Conectese con la comunidad de Scrum.org



Forums
Scrum.org



Twitter
@scrumdotorg



LinkedIn
LinkedIn.com
/company/Scrum-
org



Facebook
Facebook.com
/Scrum.org



RSS
Scrum.org/RSS



Insights from Scrum.org's community of experts

SCRUM PULSE

A free monthly webcast by Scrum.org **Professional Scrum Trainers** addressing common challenges faced by the software profession.

Muchas gracias!

Contacto:

fabian@sbs.to

<https://www.linkedin.com/in/fabianschwartz/>





Thank you!