



CHAOSMONKEY PRESENTA

Re-thinking the Change

Carlos Hidalgo

@carloshidalgola | #LeanChange | #AgentesCambioLA

WWW.CHAOSMONKEY.LA

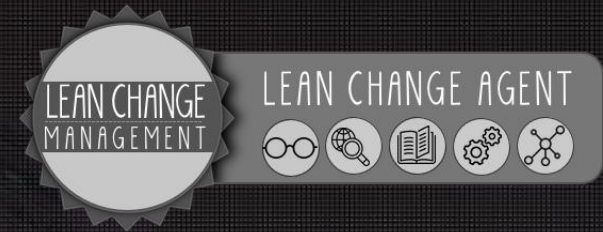
Hola,



Carlos Hidalgo



@carloshidalgola



Microsoft
CERTIFIED
Professional



@ChaosMonkeyLA



Nuestro hashtag de hoy:

#ScrumDayPeru2018

#AgentesCambioLA

LAS OPINIONES Y COMENTARIOS VERTIDOS EN
ESTE PROGRAMA SON DE RESPONSABILIDAD
DE...





Let's crash wifi!

1. Join at **Slido.com**
2. Use code **#8019**
3. Vote!

¿Cuáles son los mayores retos que has experimentado al adoptar y/o escalar Agile en tu organización?

075

Cultura organizacional opuesta con valores ágiles



Resistencia de las personas al cambio



Aferro a métodos de planificación / desarrollo tradicionales



Falta de habilidades y/o experiencia con métodos ágiles



La falta de disponibilidad del product owner / usuario / cliente durante la construcción del producto



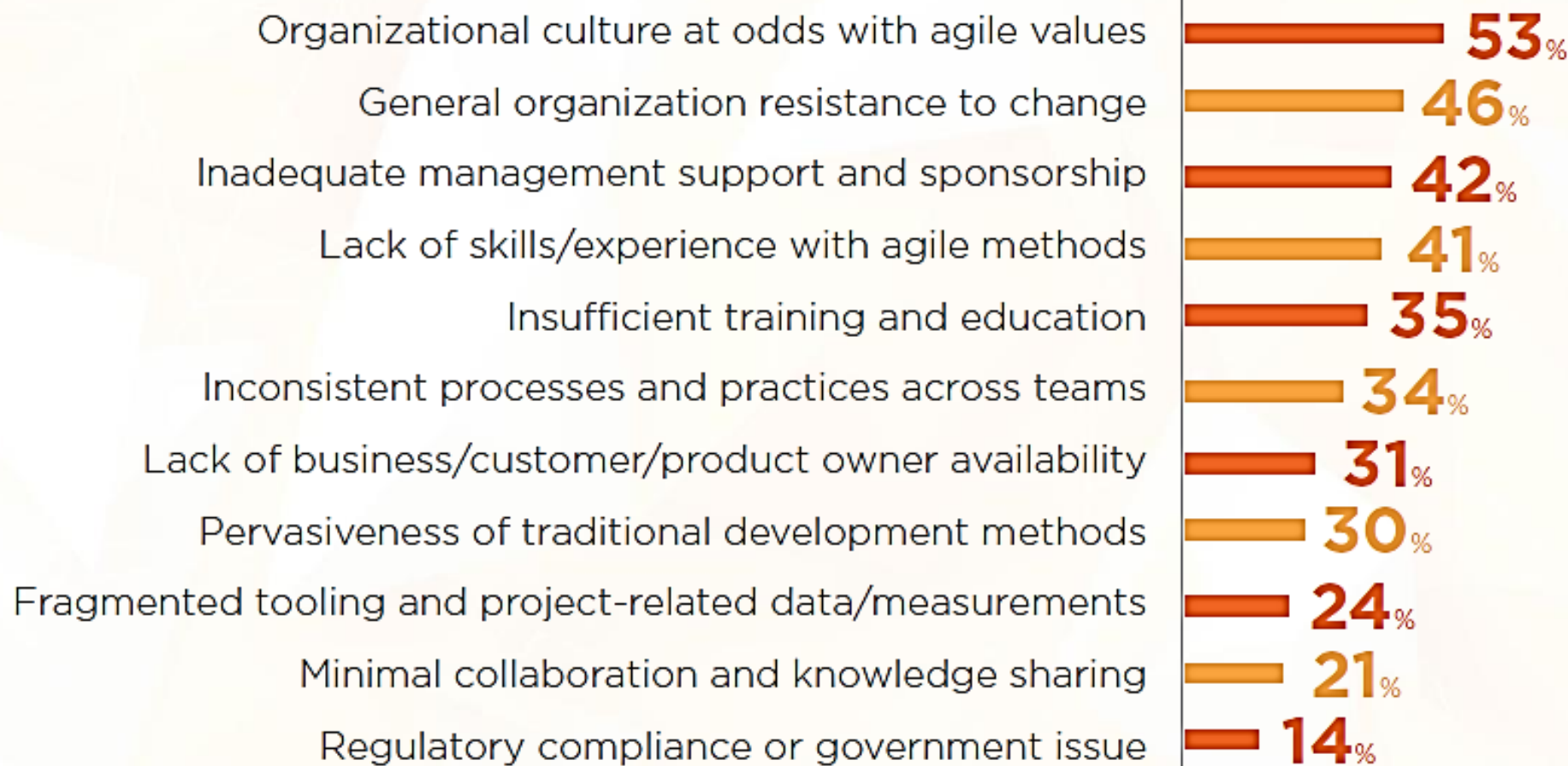


pfff... es solo un mito...



12th State of Agile Report VersionOne®

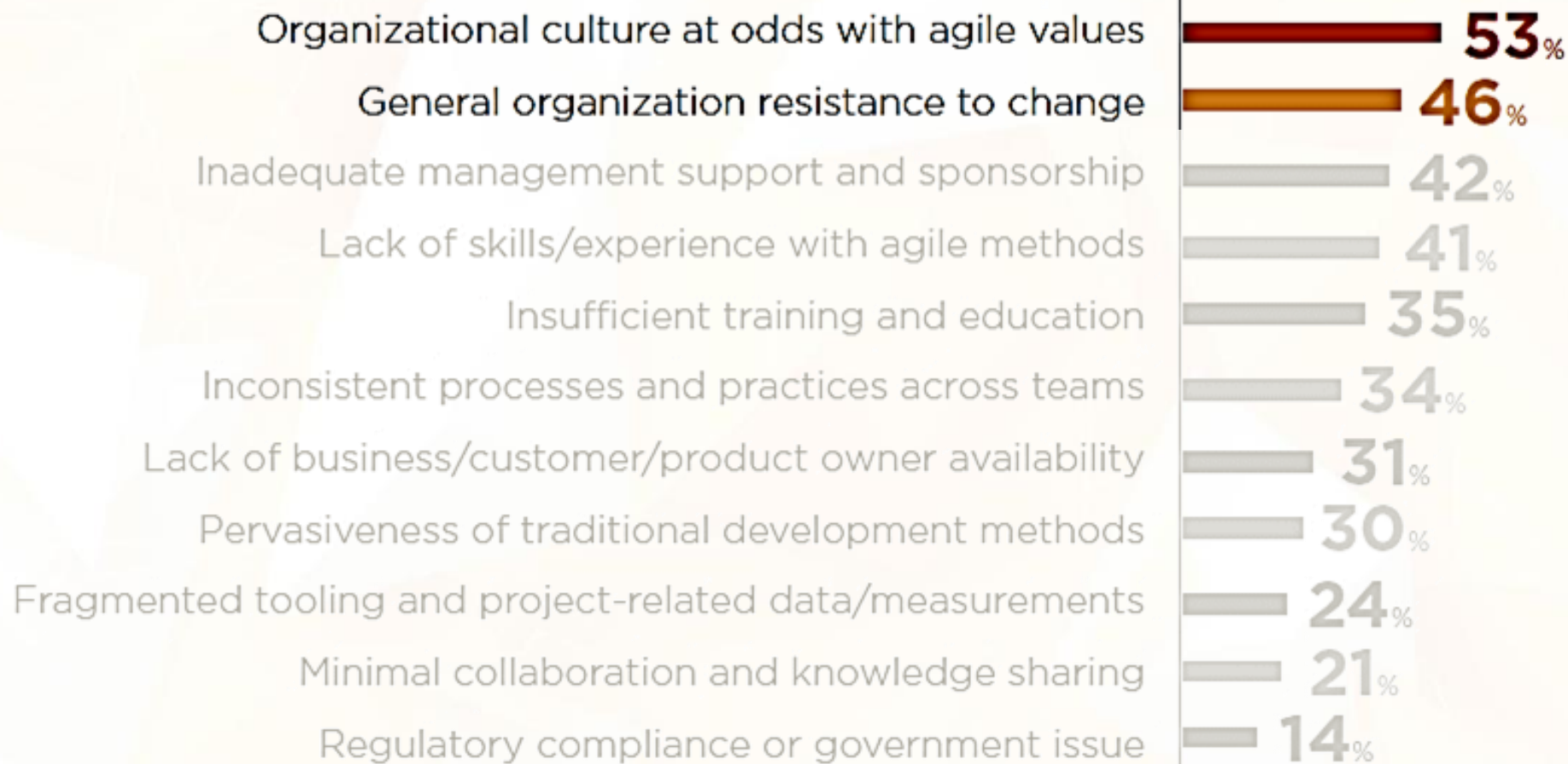
2017





12th State of Agile Report

2017



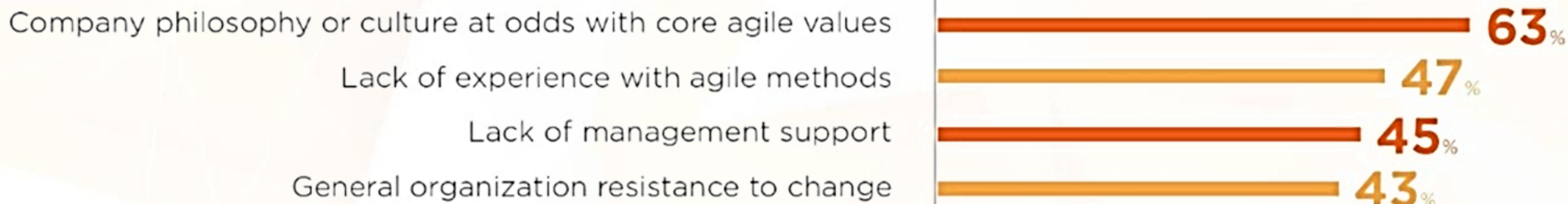


ehhh...es solo una
coincidencia...

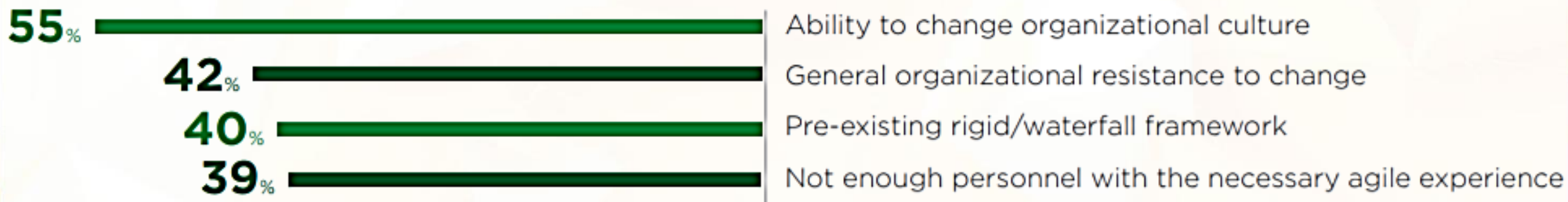


y ahora?

2016



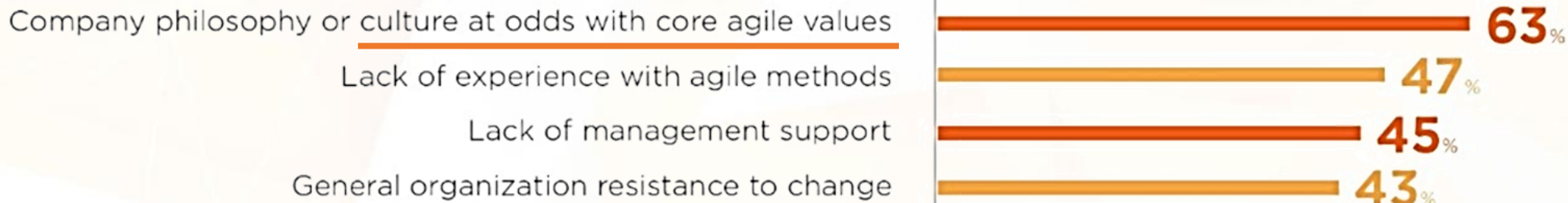
2015



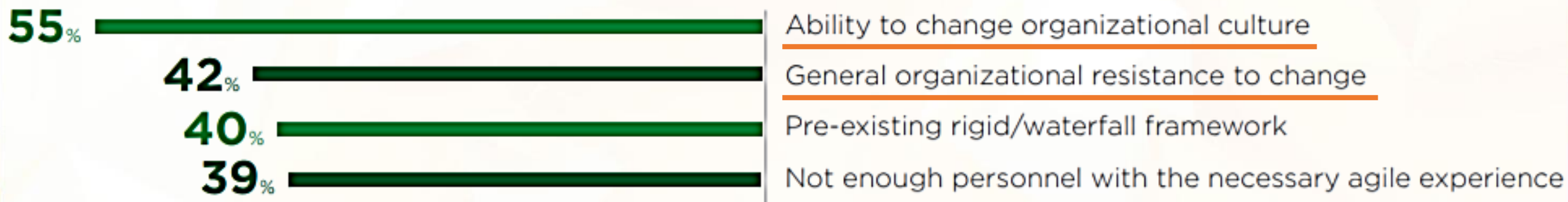


y ahora?

2016



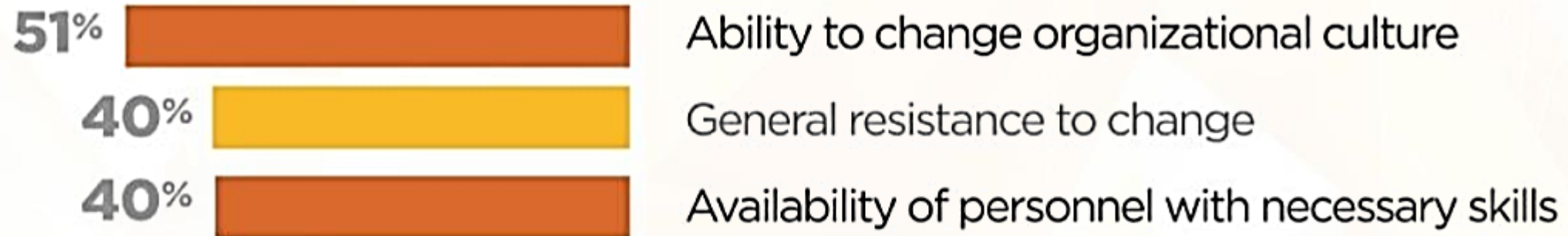
2015





.....

2009









0



¿Cómo hemos venido
afrontando esto?

Reto #VendoCoche

En parejas (triada si son impares)

1. Elijan quien va a ser el vendedor y el potencial comprador
2. El vendedor tratará de venderle el auto a la otra persona.
3. Revisen las características del auto (argumentos de venta) (2 min)
4. Inicien (5 minutos)





Vendo VW Gacel GL 1.8

Modelo 1983



Características:

- Combustible: Gasolina
- Modelo: Gacel
- Puertas: 4
- Transmisión: Manual
- Kilometraje: 131 000
- Año: 1990
- Marca: Volkswagen
- Versión: GS 1.8

Adicionales:

Color: Celeste
Dirección: Mecánica
Sonido: AM/FM - Cassete
Llantas de aleación
Seguridad: Faros antinieblas
Faros de xenón

Precio: USD 19 000



¿Cuántos no compraron?

¿Por qué no lo hicieron?

¿En quién se centró la conversación?



¿Cuántos no compraron?
¿Por qué no lo hicieron?
¿En quién se centró la conversación?



¿Cuántos no compraron?
¿Por qué no lo hicieron?
¿En quién se centró la conversación?



Qué puede hacer esta persona por mí
en vez de
qué puedo hacer para ayudarlo



... entonces, tomando el ejemplo anterior y trasladándolo a un “contexto de cambio” estamos valorando más:

Imponer el cambio sobre co-crearlo
Guiarlo por un plan sobre basarlo en feedback
Big-bang sobre crecimiento orgánico
Métodos cuantitativos sobre desarrollo de personas

Para muestra un botón:





Agile

An error has occurred. To continue:

Press Enter to download SAFe, or

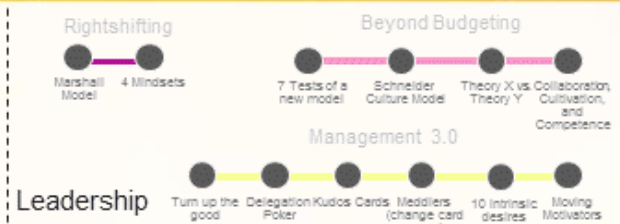
Press CTRL-ALT-DEL to restart your organization.
The people who get agile will quit, and all the PMP
certified people will say 'I TOLD YOU SO'
Press any key to continue _

Landscape Scrum & XP



Landscape Scrum & XP







Nadie se dio cuenta
de gestionar el
cambio?



Modelos:

1995 – Kotter (8 steps)
1998 – Turner and Crawford
2005 – Procsi
2008 – McKinsey (7-S Model)
2011 – Standish Group

Enfoque:

Creado por el equipo de cambio
Plan, ejecución y cierre
Procesos primero
No adaptable



Urgencia

Propósito

Intimidante: genera resistencia	Inspirador: genera seguidores
Extrínseca: responde a amenazas externas	Intrínseca: responde a nuestra misión / propósito
Fomenta competencia	Fomenta colaboración
Efecto de corto plazo (spark), requiere refuerzo para mantenerse	Efecto sostenible (signal)
Máxima velocidad al inicio	Menor velocidad al inicio, pero puede incrementar exponencialmente

Falla el 70% de las veces

Tasa de éxito de Proyectos de Cambio

1995 – Kotter: 30%

1998 – Turner and Crawford: 33%

2005 – Procsi: 29%

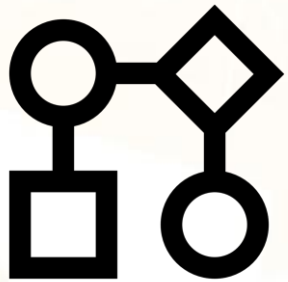
2008 – Mckinsey: 30%

2011 – Standish Group: 34%



Más esfuerzos...

Para solucionar cómo gestionamos el cambio



CHANGE MANAGEMENT

Intenta solucionar el problema con procesos



HUMAN “RESOURCES”

Intenta solucionar el problema con Gestión de desempeño



ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Intenta solucionar el problema con...
Uh, qué hacen?



AGILE TRANSFORMATION

Intenta solucionar el problema cambiando Mindsets

¿Por qué fallan?

Proyectos de Cambio

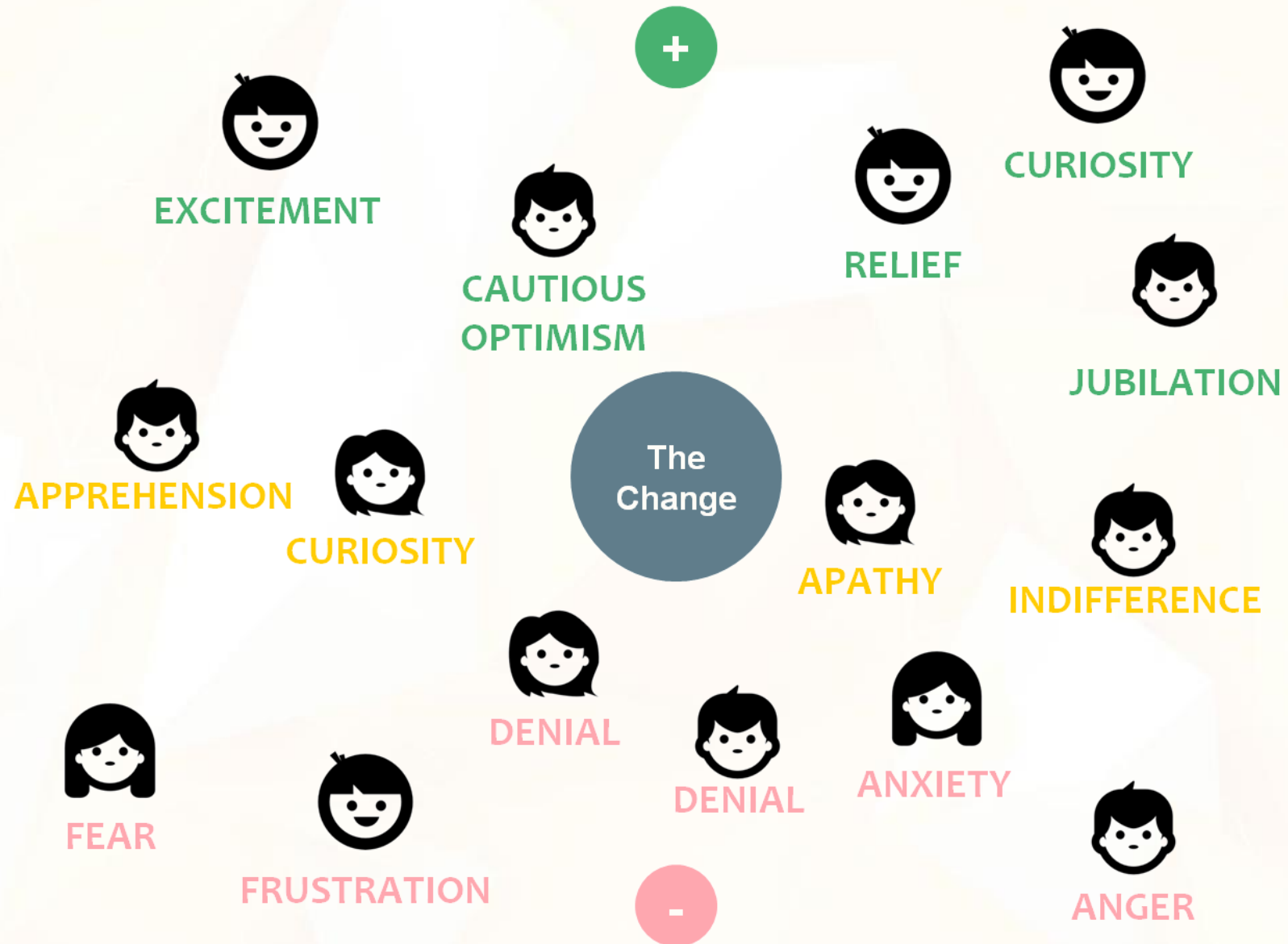
1. Las personas somos impredecibles
2. Falta de estandarización de procesos de cambios



“Si no aprendemos de la historia, nos vemos condenados a repetirla. *Cierto. Pero si no cambiamos el futuro, nos veremos obligados a soportarlo. Y eso podrías ser peor*”

Alvin Tofler

Educación del siglo XXI





Carlos Hidalgo @carloshidalgola · 14s

Cambios Internos vs Externos! con @RoseRestrepoV en la comunidad #AgentesCambioLA @ChaosMonkeyLA

🌐 Translate from Spanish



Análisis de emociones Positivas y Negativas cuando hay un cambio:

No depende de mi:

:(**95%** miedo, frustración, etc

Depende de mi:

:) **85%** Felicidad, orgullo, etc

Ejercicio #VendoCoche

1. Las mismas personas
2. El vendedor tratará de venderle nuevamente el auto a la otra persona.





Qué puedo hacer para ayudar a la persona
en vez de
qué puede hacer esta persona por mí



¿Cuántos compraron?
¿Por qué lo hicieron?



¿Cuántos compraron?
¿Por qué lo hicieron?



... entonces, hemos aprendido a valorar más:

Co-crear el cambio sobre imponerlo

Basarlo en feedback sobre guiarlo por un plan

Crecimiento orgánico sobre Big-bang

Desarrollo de personas sobre métodos cuantitativos



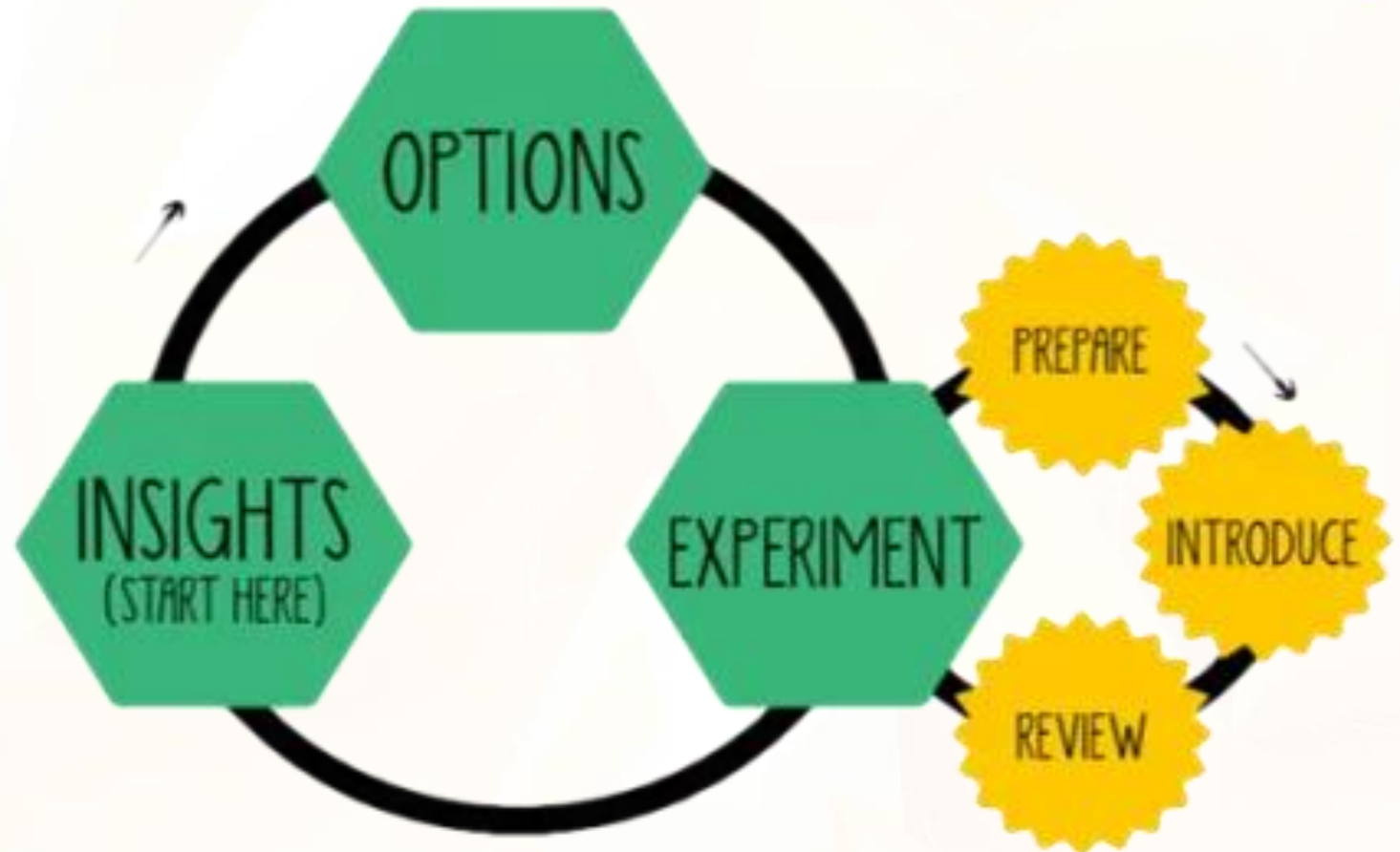
Entiendo, entonces,
necesitamos un
enfoque distinto?

LEAN CHANGE MANAGEMENT





LEAN CHANGE MANAGEMENT





GUIADO POR LA RETROALIMENTACIÓN



PLAN-DRIVEN

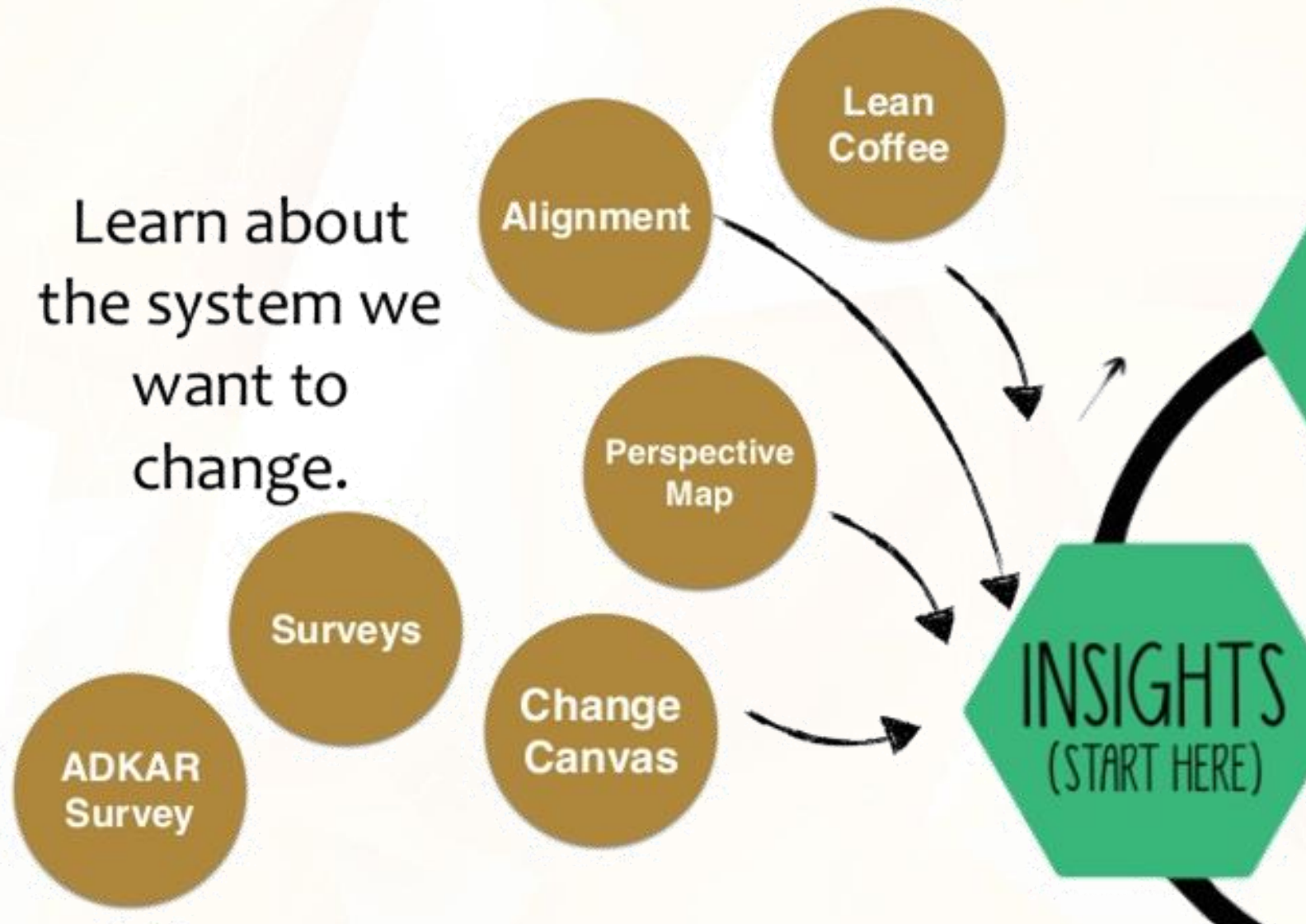
CREADO POR EL 'EQUIPO DE CAMBIO'
PROCESOS-PRIMERO
NO ADAPTABLE
PLAN->EJECUCIÓN->CIERRE

FEEDBACK-DRIVEN

CAMBIO CO-CREADO
PERSONAS-PRIMERO
ADAPTABLE
PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN CONTINUA

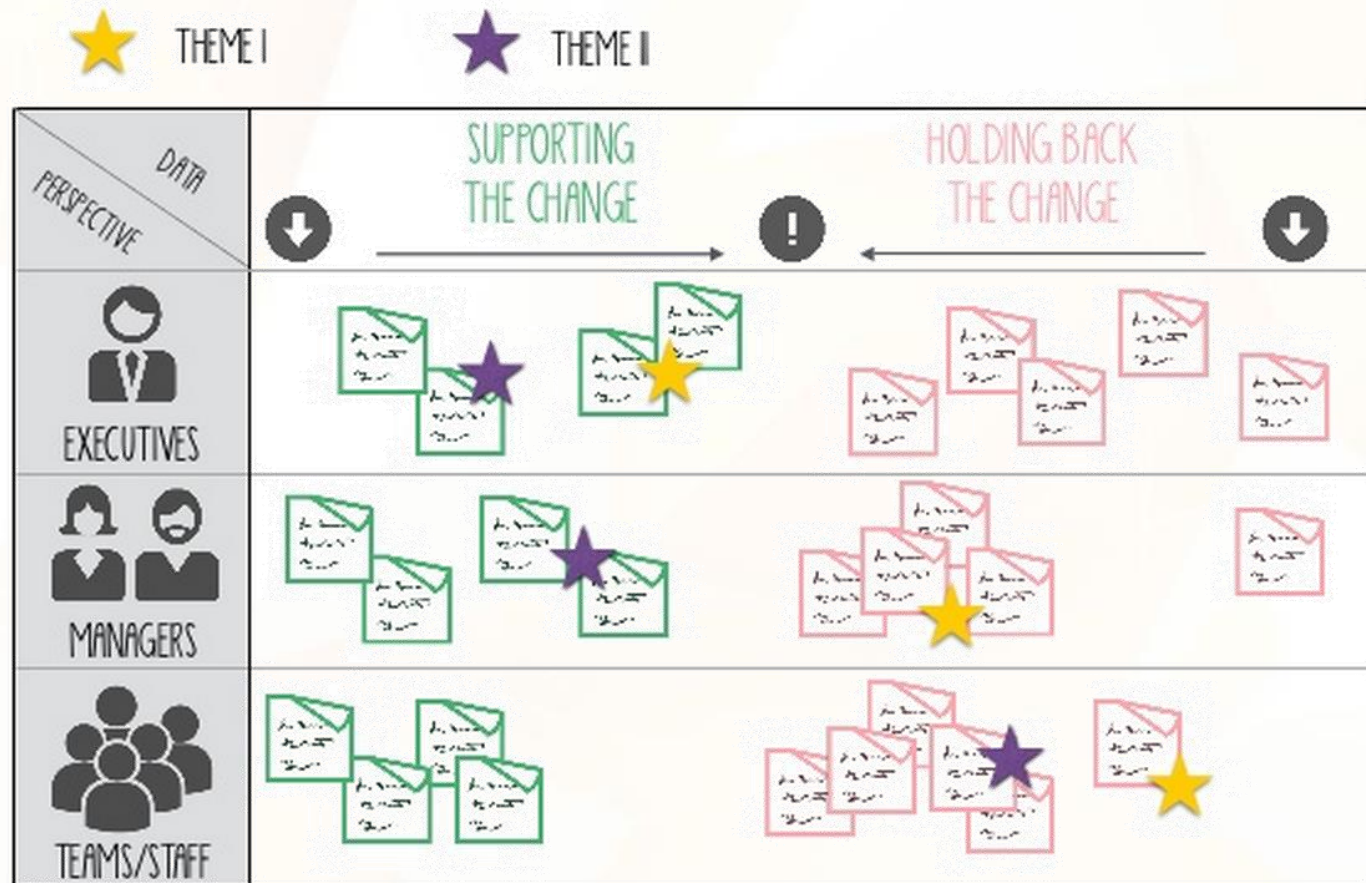


Learn about
the system we
want to
change.





Mapa de Perspectivas



Adopción de Agilismo



Centro de Excelencia del cambio



Carlos Hidalgo

@carloshidalgola

Stop trying to change mindsets, and start promoting better dialogue... [#leanchange](#)

6:50 AM - 9 Dec 2017



VISION: WHAT IS THE VISION FOR THIS CHANGE?

IMPORTANCE: WHY IS THIS CHANGE IMPORTANT TO OUR ORGANIZATION?

SUCCESS MEASUREMENTS: HOW WILL WE MEASURE SUCCESS?

PROGRESS MEASUREMENTS: HOW WILL WE SHOW PROGRESS TOWARDS OUR VISION?

WHO AND WHAT IS AFFECTED?: WHAT PEOPLE, DEPARTMENTS AND PROCESSES NEED TO CHANGE IN ORDER TO REALIZE OUR VISION?

HOW WILL WE SUPPORT PEOPLE?: WHAT ACTIONS WILL WE (THE CHANGE SPONSORS AND CHANGE TEAM) DO TO SUPPORT PEOPLE THROUGH THE CHANGE?

WHAT IS OUR PLAN?

-1 MONTH

NEXT

PREPARE

INTRODUCE

REVIEW

OPTIONS:
A LIST OF POSSIBLE EXPERIMENTS

EXPERIMENTS LIKELY TO BE
INTRODUCED IN ABOUT A MONTH

THE NEXT MOST IMPORTANT
CHANGES TO INTRODUCE

EXPERIMENTS BEING
PLANNED AND VALIDATED

EXPERIMENTS
IN PROGRESS

EXPERIMENTS
BEING REVIEWED



Tendrás ejemplos?

A group of approximately ten people, mostly young adults, are gathered in a modern meeting room. They are standing around two whiteboards that are covered with colorful sticky notes and diagrams. One woman on the left is holding a microphone, suggesting a presentation or discussion. The room has large windows in the background, and the overall atmosphere is collaborative and professional. The text "Co-creando el cambio" is overlaid on the right side of the image.

Co-creando el cambio

El cambio debe ser:

- Consultado sobre
Impuesto
- Basado en el feedback
sobre guiado por un plan
- Crecer orgánicamente
sobre ~~bing~~-laung
- Busca el desarrollo de
las personas
sobre las métricas
cuantitativas

Julio Gonzales

XIMENA GAUO
AGOSTA

A group of people, mostly men in business casual attire, are gathered around a whiteboard in a meeting room. They are looking at the whiteboard, which has the title 'MANIFIESTO AGIL' at the top. The whiteboard is covered with various sticky notes and diagrams. The people are standing and appear to be in the middle of a discussion or presentation.

Firmando su propio
manifiesto del cambio

IMPROVEMENT STRATEGY CANVAS

A model to guide our
continuous improvement efforts
evolving to take us where we want to go
based on continuous feedback from all of us

CHANGE
OPTION

WHAT CHANGE are we making?

XP PRACTICES
INNOVATED
CI/CD/DURING
IN PRACTICE

SCRUM
FULLY
ADOPTED
(PRINCIPLES +
PRACTICES)

STABLE
RELEASE
PLATFORM
FOR CONTINUOUS
DELIVERY

CONTINUOUS,
PREDICTABLE
FLOW OF
HIGHLY VALUABLE
BUSINESS NEEDS

WHY is this CHANGE important to organization?

TALES
LONG TIME
TO RELEASE
SOFTWARE

A PLACE
WHERE
PEOPLE LOVE
TO WORK

POWERFUL
EXAMPLE OF
AGILITY TO
GM

More
predictability
ACCURATE
FORECASTING

PRODUCT
CONFIDENCE
RELEVANCE
TO CUSTOMER

How will we MEASURE SUCCESS?

PRODUCTION
DEFECT
RATE

TEAM :
INDIVIDUAL
CONSTRUCTION
SCORES

★ RATING
IN
MARKET PLACE

SCHEDULE
RELIABILITY

How will we DEMONSTRATE PROGRESS?

SMALLER
RELEASES
- 1 MONTH

AGILE
ROADMAPS
(SCRUM, TECH,
PRODUCT, FINES)

AGILE
TESTING
PYRAMID

SHARED
OWNERSHIP
(PM, QA, DEV)

WHO are affected by this change?

DELIVERY
TEAMS
- PAUL
- SA
- CHL

TESTING/
QA

DEPENDENT
TEAMS

MANAGEMENT
- JEFF
- GARY
- STEVE

What INVESTMENTS are needed?

EMBEDDED
XP
DEVS
(1 PER TEAM)

SCRUM
MAINTERS
(1 PER TEAM)

FLOOR
PROCESSING
TECH 11
COACHES

TRAINING
- MGMT 3.0
- PRODUCT MGMT
- EXPLORATORY
TESTING

Benefit

Pitch in
get slay
platform

PROSEC
DELIVER
VARIATION

courtesy of Gerry Kirk - www.gerrykirk.net



LEAN CHANGE MANAGEMENT

Las opciones o alternativas de cambio son eventualmente se convertirán en experimentos. Hay algún tipo de compensación de costo vs valor.





OPCIONES (ALTERNATIVAS)

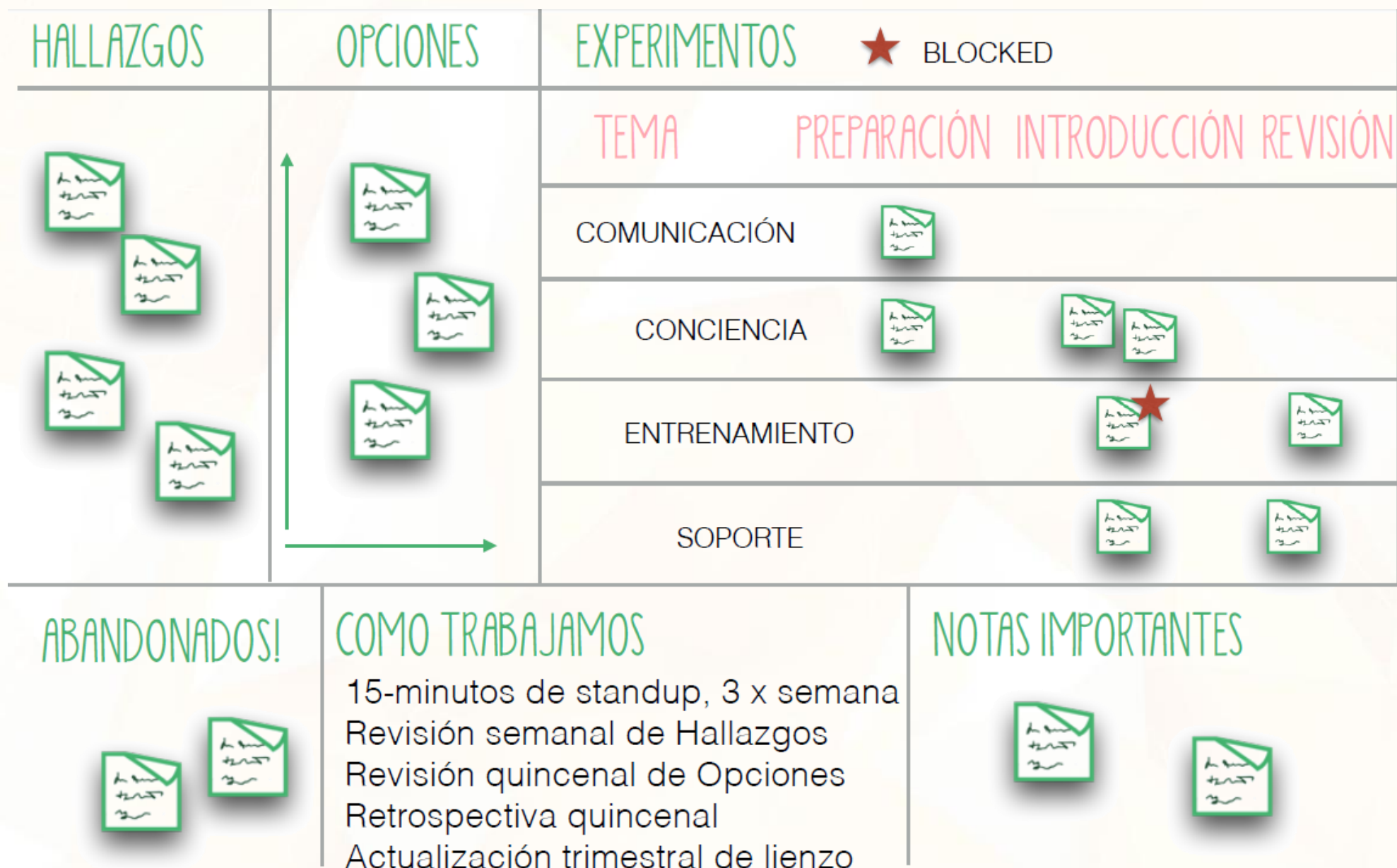
¿QUÉ **PODRÍAS** CAMBIAR TÚ?

¿QUÉ PODRÍA SER **REALMENTE DURO** DE CAMBIAR?

¿QUÉ **NO** DEBERÍA CAMBIAR?

¿CUÁL ES EL **RITMO NATURAL DE CAMBIO** EN LA ORGANIZACIÓN?



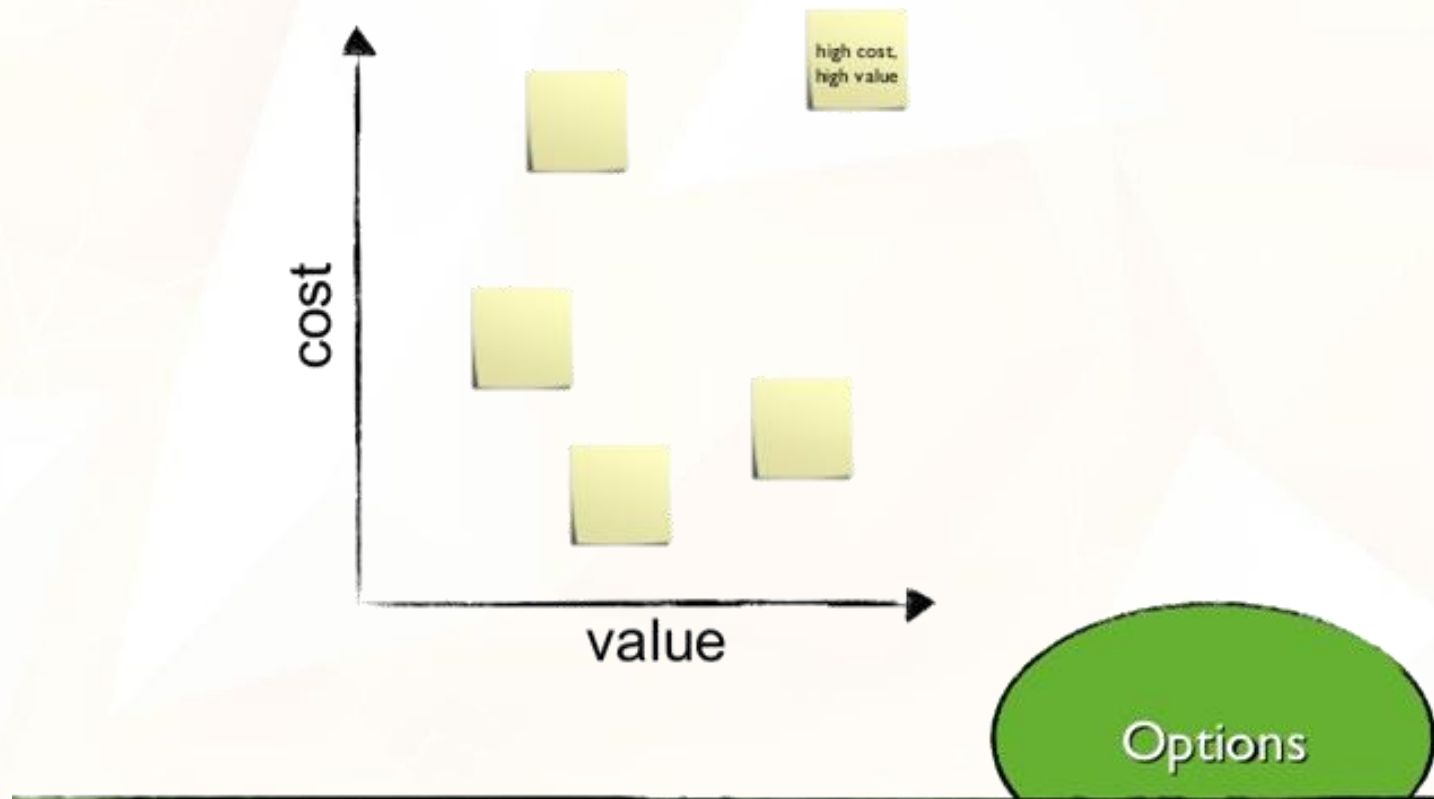




Hay forma de priorizar
mis opciones de
cambio?

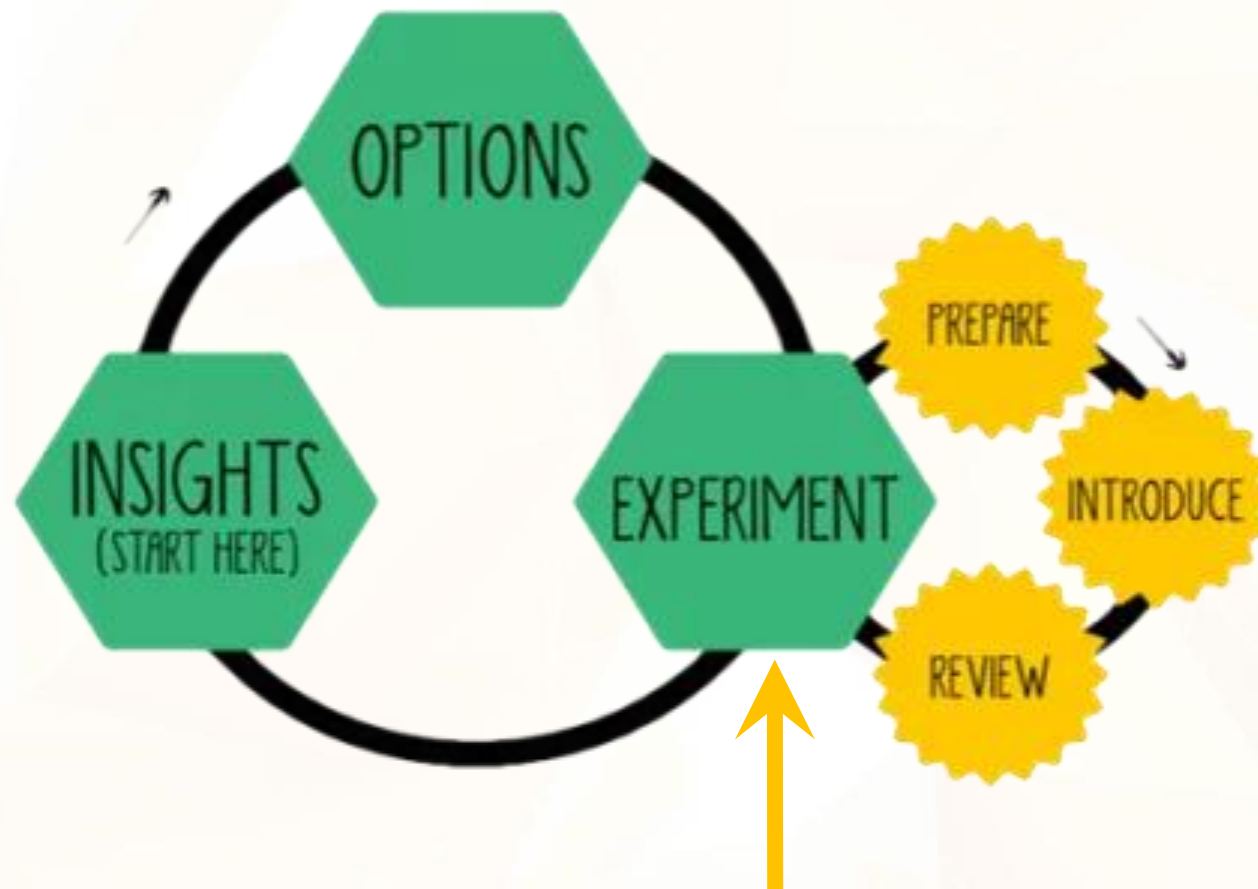
A group of approximately ten people are gathered in a meeting room, engaged in a discussion. They are standing and facing each other. The room has white walls with several large sheets of paper and numerous colorful sticky notes pinned to them. The people are dressed in business casual attire. The text "Si, por Valor & Costo" is overlaid on the right side of the image.

Si, por Valor & Costo





LEAN CHANGE MANAGEMENT





“Creemos que
<implementando esta Opción>

nosotros
<resolveremos este problema>

el cual contribuye a
<beneficios>

y lo mediremos con
<estas medidas>”

Modelo de Comportamiento de FOGG

$$C = m h d$$

<http://www.behaviormodel.org>

ChaosMonkey | Derechos Reservados | www.chaosmonkey.la





c = m h d
motivadores



MOVING MOTIVATORS MANAGEMENT 3.0 CHANGE AND INNOVATION PRACTICES	ACEPTACIÓN  Las personas a mi alrededor aprueban lo que hago y quién soy	CURIOSIDAD  Tengo muchas cosas para investigar y sobre las cuales pensar
LIBERTAD  Soy independiente de otros con mi propio trabajo y responsabilidades	ESTATUS  Mi posición es buena y reconocida por la gente que trabaja conmigo	META  Mi propósito en la vida se refleja en el trabajo que hago
HONRA  Me siento orgulloso de que mis valores personales se reflejen en cómo trabajo	MAESTRÍA  Mi trabajo desafía mis competencias pero aún así dentro de mis capacidades	ORDEN  Hay suficientes reglas y políticas para un entorno estable
PODER  Hay suficiente espacio para que yo influya lo que ocurre a mi alrededor	RELACIONES  Tengo buenas relaciones sociales con la gente de mi trabajo	MOVING MOTIVATORS Estas cartas son parte de los materiales de Management 3.0. Representan las 10 motivaciones intrínsecas de las personas en una organización. Puedes encontrar una descripción de cómo utilizarlas en www.management3.0.com/moving-motivators MANAGEMENT 3.0 CHANGE AND INNOVATION PRACTICES



c = m h d
disparadores

[¿Has olvidado los datos de la cuenta?](#)

Inicios de sesión recientes

Haz clic en tu foto o añade una cuenta.



Carlos

2



Añadir cuenta

Crea una cuenta

Es gratis y lo será siempre.

Fecha de nacimiento

[¿Por qué tengo que facilitar mi fecha de nacimiento?](#)

☐ Mujer ☐ Hombre

Al hacer clic en "Crear cuenta", aceptas las [Condiciones](#) y confirmas que has leído nuestra [Política de datos](#), incluido el [Uso de cookies](#). Es posible que recibas notificaciones por SMS de Facebook, que puedes desactivar cuando quieras.

Crear cuenta



c = m h d
habilidades



Simplicidad

Enfocarse en la Simplicidad del
comportamiento esperado
incrementa la habilidad.

Reto #Experimento

1. Problema: Los equipos de trabajo no usan el Sistema de Gestión de conocimiento, indicando que es muy estructurado y complicado para encontrar la información necesaria. La empresa ya invirtió mucho dinero en él y no va a cambiarlo por otro.
2. Qué experimento podríamos crear para influir en el comportamiento del equipo que les permita usar la plataforma ?

* Considerar que el experimento debe cumplir: Facilidad de uso, motivador (de referencia intrínseco) y/o tener un disparador que active la acción de las personas.





○ davidclass1

○ mhidalgol



+ Invite People

Apps



● Dialogflow Bot



carlos.hidalgo 10:31 AM

Este es un ejemplo para ScrumDayPeru



Dialogflow Bot APP 10:31 AM

¿Cómo?



carlos.hidalgo 10:31 AM

Espera, estoy dando un ejemplo



Dialogflow Bot APP 10:31 AM

¿Disculpa?



carlos.hidalgo 10:32 AM

Ok deseo buscar SEGUIMIENTO



Dialogflow Bot APP 10:32 AM

Kanban Board <https://goo.gl/images/n5kA9M>



Message @Dialogflow Bot



Agentes de Cambio

www.meetup.com/AgentesCambioLA



Recuerden:

No podemos cambiar a las personas pero
si influir en su comportamiento



Got it!



CHAOSMONKEY PRESENTA

Re-thinking the Change

Carlos Hidalgo

@carloshidalgola | #LeanChange | #AgentesCambioLA

WWW.CHAOSMONKEY.LA