

Agile Scrum

Servicios y Capacitaciones Agiles

Agenda de Contenidos



Capacitación 2023



www.agilescrum.cl

+569 6346 4808

team@agilescrum.cl

Avenida Providencia 1208, Oficina. 1603,
Providencia



*Nuevas herramientas
para un nuevo mundo*

Agile HR Professional Certificate

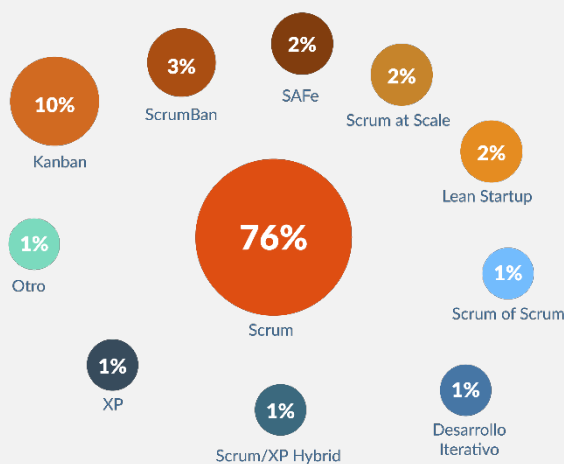
Introducción:

¿Por qué usar agilidad?

1. Porque en la encuesta realizada por Certiprof, "State of Agile Report" año 2022, la mayoría de los encuestados coincidieron en que, al adoptar prácticas Ágiles, el principal beneficio es impulsar la entrega de productos y servicios, generando valor para las organizaciones.

MARCOS DE TRABAJO ÁGILES

¿Con qué marco Ágil te relacionas más?



2. Porque el 81% de los encuestados utilizan Scrum o una variante de Scrum en sus prácticas de desarrollo ágil. Este número ha ido en aumento en los últimos años y se espera que continúe creciendo a medida que más empresas busquen adoptar prácticas ágiles para mejorar la eficiencia y la calidad del producto.

3. Las estadísticas indican que la adopción de metodologías ágiles está en aumento en todo el mundo, lo que sugiere que las certificaciones internacionales en áreas como Scrum, Kanban y Lean son cada vez más relevantes y valiosas para los profesionales que buscan mejorar su empleabilidad y

habilidades en este ámbito. Por ejemplo, un estudio de McKinsey & Company encontró que el 90% de las empresas encuestadas habían adoptado alguna forma marcos ágiles.

¿Qué es la Agilidad en Recursos Humanos?

La agilidad permite a los departamentos de recursos humanos adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno laboral. Por ejemplo: nuevas tecnologías, nuevos marcos de trabajo, regulaciones, necesidades de los colaboradores, requisitos del negocio, entre muchos otros. Al ser ágiles, los equipos de recursos humanos pueden ajustar sus procesos y políticas para abordar esta nueva realidad de entornos cambiantes

(VUCA¹ y BANI²), y mantenerse actualizados con las necesidades cambiantes de las organizaciones y sus personas.

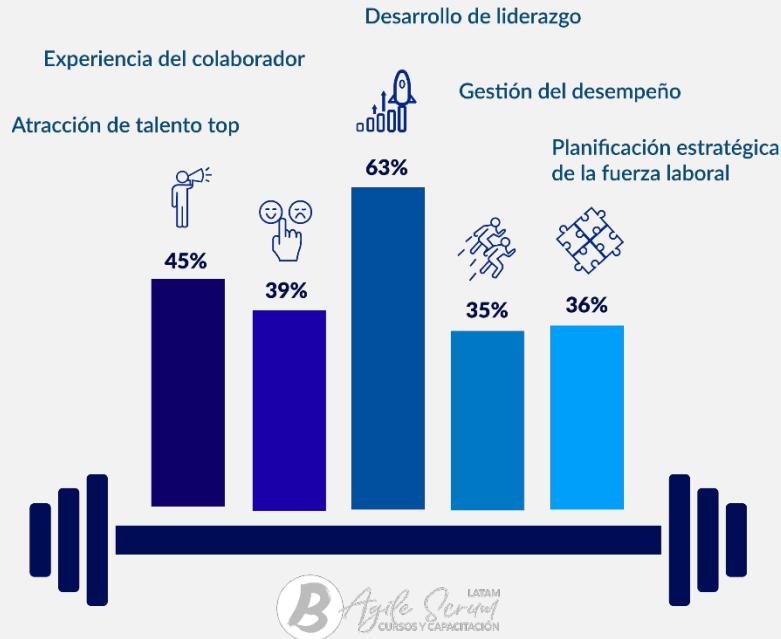


Figura: Retos para la implementación de la Agilidad en RRHH.

Nuestro propósito es acelerar esta transformación mediante la difusión de los valores ágiles de colaboración con el cliente, personas energizadas, organización de aprendizaje, liderazgo inspirador y cambio rápido a todas las áreas de negocios y organizaciones.

MANIFIESTO PARA LA GESTION ÁGIL DEL TALENTO



Figura: Manifiesto para la Gestión Ágil del Talento

¹ **VUCA**: acrónimo para describir entornos Volátiles, Inciertos (Uncertained), Complejos y Ambiguos como los entornos actuales.

² **BANI**: acrónimo para describir comportamientos de personas y organizaciones en entornos VUCA: Frágiles (Brittle), Ansiosos, No Lineales e Incomprensibles

Ficha Técnica Curso “Agile HR Professional Certificate”

Curso “Agile HR Professional Certificate”

El alumno aprenderá a incorporar y desarrollar los principios de la agilidad moderna en la gestión del talento humano, enseñando a incorporar prácticas ágiles a sus propios proyectos y, lo que es más importante, ajustar sus procesos internos dentro del marco empresarial ágil.

Los colaboradores comprenderán cuál es su nuevo rol dentro del espacio de trabajo ágil, ya que se crea una cultura atractiva de trabajo en las organizaciones.

Es un curso especialmente dirigido a:

- Líderes de Recursos Humanos, gestión del talento.
- Consultores y personas especialistas en la gestión del talento.
- Líderes en transformación de negocios.

Objetivos de Aprendizaje

- Incorporar y desarrollar los principios de la agilidad moderna a la gestión de talento humano.
- Describir y desarrollar las nuevas prácticas que hacen a la gestión del talento humano en marcos ágiles y cómo debe primero generar transformaciones para luego ser partner del negocio.
- Describir y entrenar en herramientas de agile at scale para poder generar nuevas formas de hacer gestión del talento en los nuevos escenarios de negocios.
- Rediseñar con las personas en el centro los procesos de empleo, formación, desarrollo y compensaciones en el marco de negocios ágiles.

Pre-requisito:

No existen prerequisites excluyentes para el desarrollo de este curso.

Cursos complementarios:

1. Curso de Agilidad
2. Fundamentos de Scrum
3. OKR

Beneficio Adicional

1. Precios preferenciales en todos nuestros cursos y seminarios posteriores.
2. Apoyo 7/24 en preparación de exámenes.

Metodología aplicada:

Se minimizan los aspectos expositivos, dando pie a una serie de dinámicas e interacciones con los relatores a fin de crear una experiencia significativa de aprendizaje, con lo que buscamos conseguir un acompañamiento en el descubrimiento y autoaprendizaje de los aspectos más relevantes, en cada uno de los temas.

Se favorecerán acciones colaborativas del grupo en que se pongan en común las dudas, los modos de trabajo para las tareas más habituales, enriqueciéndonos de la diversidad y experiencia de los diferentes participantes. Un ejemplo de esto son nuestras fichas donde se detallan las dinámicas a desarrollar.

Entregables

1. Material de apoyo para los asistentes (Material de Estudio).
2. Código de acceso individual e intransferible para rendir el examen de certificación HRPC (CertiProf)
3. Dos ensayos del examen
4. Duración del curso: 16 horas.

Programa del Curso

Actividad	Porcentaje de tiempo utilizado
Teoría	10,0 horas
Breaks cada 2 horas	1,0 horas
Dinámicas y aprendizaje de contenidos	4,0 horas
Preparación de examen de certificación	1,0 horas
TOTAL	16,0 horas

Material del Curso

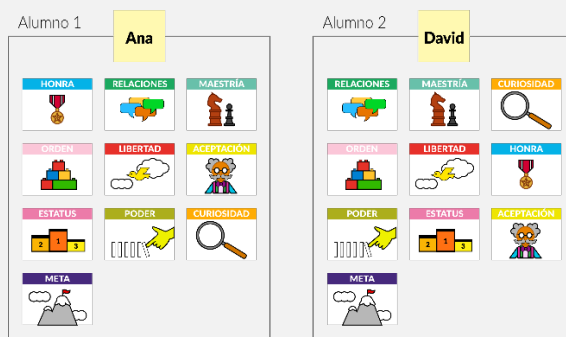
1. Presentación en formato PDF.
2. Material del alumno en formato PDF.
3. Material de estudio para preparar examen tipo test.

DINÁMICA Y APRENDIZAJE DE CONTENIDOS

1. Moving Motivators

Objetivo: Conocer las motivaciones del equipo, las similitudes y las diferencias en cuanto a motivación entre los distintos pares.

Descripción: Los alumnos reflexionan reconociendo sus motivaciones, priorizándolas mediante el uso de Moving Motivators del Management 3.0 y compartiendo sus principales motivadores con sus pares.



Dinámica "Moving Motivators"

2. Dinámicas de reconocimiento Kudo Box y Kudo Walls

Objetivo: Conocer y experimentar una práctica de Reconocimiento entre Pares del Management 3.0

Descripción: Escribir y entregar tarjetas Kudo de reconocimiento a distintos miembros del equipo. Experimentar sentirse valorado al recibir tarjetas de reconocimiento por parte de los pares.



Ejemplos de tarjetas KUDO

3. Dinámicas de retrospectivas y canvas de equipos.

Objetivo: Aprender cómo realizar retrospectivas entretenidas y variadas, y cómo realizar lienzos (canvas) para conocer las fortalezas y áreas de oportunidad de los equipos.

Descripción: Trabajo grupal con las 5 plantillas más utilizadas de retrospectivas y lienzos de equipos.






































Etapas de una Retrospectiva y Algunos de los Ejemplos a Practicar

4. Dinámicas de estructuras liberadoras para reuniones.

Objetivo: Enseñar a promover la participación de grupos de cualquier tamaño, haciendo posible liberar el potencial de todos mediante el uso de Estructuras Liberadoras.

Descripción: Se enseñan y practican las 5 Estructuras Liberadoras más utilizadas.

Impromptu networking 	TRIZ 	What! debrief 	Conversation café 	Appreciative interviews 	1-2-4 rapid conversation 	5-whys 
Ecocycle planning 	Shift & share 	25 > 10 crowdsourcing 	Min - specs 	Wise crowds 	Wicked Q's 	Purpose to practice 
Agree/certainty matrix 	What I need from you 	User experience fishbowl 	Heard, seen, respected 	Smart network webbing 	Design with storyboards 	Open space technology 
Integrated autonomy 	Generative relationships 	Critical uncertainties 	Graphic recording 	Panarchy 	Troika consulting 	Helping heuristics 
Celebrity interview 	Stories To Patterns 	15% solutions 	LS 	Improv prototyping 	Discovery and action dialogue 	Simple ethnography 

Dinámica Estructuras Liberadoras

Contenidos

Módulo 1: Agilidad como Mindset

- Propósito
- Relación Entre Agile y Waterfall
- Diferencias de Pensamiento
- ¿Qué es Agilidad?
- Diferencias de Pensamiento
- Organizaciones que han Adoptado Agile 3 Características Principales
- Valor / Esfuerzo
- Retos para la Implementación de Agile HR
- Scrum para HR

Módulo 2: La Cultura Agile para HR

- Propósito
- ¿A ti cómo te pagan?
- Culturas
- Evolución de los Paradigmas Organizacionales
- Rojo - Impulsivo
- Ámbar - Conformista

- Naranja - Logro
- Verde - Pluralista
- Teal
- Composición de Equipos Multidisciplinarios
- Nuevo Diseño Organizacional: Matricial
- Tribu
- Nuevo Diseño Organizacional: Células

Módulo 3: Roles

- Scrum Team
- Product Owner
- Responsabilidades del Product Owner
- Características de un Product Owner
- Scrum Master
- Responsabilidades del Scrum Master con el Product Owner
- Responsabilidades del Scrum Master con la Organización

- Responsabilidades del Scrum Master con el Development Team
- Development Team
- Tamaño del Development Team
- Responsabilidades del Development Team
- Características Development Team
- Stakeholders
- Tipos de stakeholders: patrocinador, cliente y usuario.

Módulo 4: Conceptos Claves

- Nivel de Detalle
- ¿Cómo está conformada una User Story?
- Estructura de User Story
- Task
- ¿Cómo está conformada una Task?
- Definición de Done
- Time-Boxing
- Ventajas de Time-Boxing
- ¿Dónde se utilizan los Time-Boxing?
- Eventos Formales
- Sprint
- Cancelación de un Sprint
- Reuniones o Ceremonias de Scrum
- Reunión Diaria (Daily Sprint)
- Sprint Planning Meeting
- ¿Qué puede ser terminado?
- Sprint Goal
- ¿Cómo se conseguirá completar el trabajo seleccionado?
- Estimación Planning Póker
- Sprint Review Meeting
- Sprint Retrospective
- Las 5 Etapas de una Retrospectiva
- Artefactos
- Product Backlog
- Refinamiento del Product Backlog
- Sprint Backlog
- Priorización
- Seguimiento
- Incremento

Módulo 5: Formación y Desarrollo

- Formación y Desarrollo Continuos
- Madurez de Rol / Rol vs. Puesto
- Desarrollo Tradicional vs. Desarrollo Agile
- Agile Career Model
- Mapa de Desarrollo
- Mapa de Desarrollo de Acuerdo a Chapters de Expertise
- Matriz de Especialización
- ¿Qué talento necesito? Matriz de Competencias del Equipo
- Reskilling o Upskilling de Talento
- ¿Cómo identifico el talento? Learning Agility / Growth Mindset
- Experimento
- Mantra Talento Ágil
- Talento Modelo Circular

Módulo 6: Desempeño y Compensaciones

- Gestión del Desempeño: de Donde a Donde
- Instancias que Suelen Mezclar
- Desempeño Individual vs Desempeño Grupal
- Gestión Centrada en las Conversaciones
- Feedback Continuo y 360°
- La Retro: Momento de Feedback del Equipo
- Estructuras Liberadoras
- La Retro de Equipo: Disparadores
- Reconocimiento: Kudo Box y Kudo Walls
- Compensaciones y Recompensas: de Donde a Donde
- Recompensas: No Todos Quieren lo Mismo
- Recompensas e Incentivos
- Moving Motivators
- Recompensas e Incentivos
- ¿Qué recompensamos?
- ¿Cuánto dinero merece cada uno?
- Libros Sugeridos
- Reglas de Cierre