

El mindset ágil como requisito de supervivencia

[in linkedin.com/pulse/el-mindset-ágil-como-requisito-de-supervivencia-garzón-obando-73jre](https://www.linkedin.com/pulse/el-mindset-ágil-como-requisito-de-supervivencia-garzón-obando-73jre)

Ivar Mauricio Garzón Obando



Ivar Mauricio Garzón Obando

| SAP Solutions Director | Digital transformation | Oil & Gas | Finance & Performance|
Agility | MBA | MFM

Fecha de publicación: 13 ene 2024

[Seguir](#)

En un artículo anterior, explorábamos que tan dependientes de la tecnología se encuentran los negocios en la actualidad, donde llegábamos a la conclusión que todos los tipos de empresas están recibiendo los efectos de los avances tecnológicos en sus procesos de venta, de abastecimiento, de manufactura, financiero y de gestión del talento, lo que afecta directamente su desempeño y competitividad.

En próximas publicaciones analizaremos cuales son los cambios más significativos en estos cinco aspectos y su impacto al interior de las organizaciones.:

Sin embargo, la invitación de hoy es a concentrarnos en la forma en que las personas, que conforman nuestros equipos de trabajo (Que al final son quienes hacen posible el cambio), asumen este proceso de adaptación y que tanto esfuerzo debemos hacer como compañías para promover la adopción de estas nuevas maneras de trabajar, de una manera prácticamente inmediata.

En primera instancia, nuestro primer cuestionamiento debe ser, ¿Estamos nosotros y nuestro C-level, seguros, convencidos, que debemos cambiar nuestra forma de trabajar de manera integral o consideramos que un área de la compañía debe desarrollar tareas de innovación?

En numerosas charlas con ejecutivos se percibe que el cambio es ajeno, que se reduce a la conformación de un equipo “especial” de la compañía, responsable de monitorear el mercado, investigar los beneficios de apropiar tecnologías, desarrollar casos de negocio y “vender” internamente los proyectos para que sean aprobados, muchas veces soportados con equipos externos de consultoría. Esta estrategia de corte muy tradicional no está dando los resultados esperados, se están gastando recursos importantes en tiempo y dinero, y la transformación empresarial soportada en tecnología no se está evidenciando.

Es posible que la competencia local se encuentre en los mismos niveles incertidumbre, y por tanto no se perciban amenazas en el mercado, pero más temprano que tarde, modelos éxitos de negocio irrumpirán en el mercado local y nuestra industria no va a estar preparada para enfrentarlos, no porque no se cuente con la capacidad, sino porque nuestra “adaptabilidad” nos tomará mayor tiempo del disponible.

Ante este panorama es importante comprender que el gran desafío no se encuentra en enfrentar a los competidores actuales con sus tradicionales modelos de negocio, nuestro verdadero desafío radica en enfrentar modelos disruptivos, exitosos, que surgen de nuevos y múltiples competidores, que toman nichos de mercado y logran niveles de satisfacción no vistos.

Ante este panorama las compañías no pueden simplemente contemplar, como sus equipos siguen desperdiciando tiempo valioso, en estructuras de silos, manteniendo el status quo y postergando la acción.

Es fundamental que el C-level tome consciencia de la necesidad de la transformación y defina una estrategia con la magnitud y la fuerza necesaria para hacer de la innovación una labor diaria, extendida en toda su estructura, focalizada y con objetivos medibles.

Recomendado por LinkedIn

La anomalía digital

Manuel Vazquez Hace 6 años

La Transformación Digital no es Tecnología, es...

Sergio Torres Valdivieso PhD Hace 7 años

Transformación digital ¿sólo software?

Juan Luis Polo Hernanz Hace 8 años

Como podemos apreciar fácilmente la adaptación a estos cambios, implica la necesidad de comprender de una manera rápida las nuevas formas de trabajo, los beneficios que se desprenden de los mismos y la estructura de casos de negocio para llevarlos adelante.

Tener un mindset ágil es importante porque permite a las personas y a las organizaciones adaptarse y responder de manera efectiva a un entorno empresarial cambiante y dinámico. Algunas de las razones por las que es importante tener un mindset ágil son:

En ese preciso instante donde el concepto de agilidad (Do agile) debe ampliarse al concepto de Ser ágil (Be agile), como conseguir que los miembros del equipo en la compañía, primero se encuentren enfocados y compartan los principios de transformación del mercado, y en segundo lugar que estén dispuestos a abandonar sus posturas de trabajo tradicional, para flexibilizarse y abrirse hacia nuevos conceptos de trabajo.

Es una labor harto compleja, en la medida que todos los miembros de las compañías, incluso el nivel directivo, ha surgido de éxito de prácticas tradicionales, han recorrido años e incluso décadas de expansión de empresas, soportados en modelos tradicionales, estables, calculados, imitando el éxito de otros.

Algunas compañías pudieron esperar a que las tecnologías maduraran, implementaron sistemas ERP en el 2010, cuando ya otros habían cometido los errores propios de la implementación.

Muchas otras compañías "se salvaron" de cometer errores al NO implementar sistemas de intercambio electrónico de documentos (EDI), Sistemas de Relaciones con los Clientes (CRM) o Sistemas de relaciones con los proveedores (SRM) o sistemas de Inteligencia de Negocios (BI), pero ahora han ampliado su brecha con las empresas pioneras que Si se equivocaron y ya tienen un camino recorrido, que les brinda grandes ventajas competitivas al relacionarse mejor con sus clientes, sus proveedores, o tener sistemas analíticos más robustos.

El mindset ágil (o mentalidad ágil) es una forma de pensar y actuar que se enfoca en la colaboración, la adaptabilidad y la mejora continua. Se originó en el desarrollo de software, pero se ha expandido a otros ámbitos empresariales y de gestión.

Las características del mindset ágil incluyen:

- Flexibilidad: Los individuos con mindset ágil están dispuestos a adaptarse y cambiar sus planes en función de las necesidades del proyecto o del cliente.
- Colaboración: Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en lugar de la competencia y la individualidad.
- Orientación al cliente: Se centra en la satisfacción del cliente a través de la entrega de valor y el cumplimiento de sus necesidades.
- Mejora continua: Se busca constantemente la mejora en todos los aspectos del proyecto, desde los procesos hasta los resultados.
- Comunicación abierta: Se fomenta la comunicación transparente y abierta entre los miembros del equipo, los clientes y los stakeholders.
- Enfoque en entregables: Se valora más la entrega de resultados tangibles y funcionales que la elaboración de documentación detallada.
- Gestión del cambio: Se acepta que el cambio es inevitable y se adoptan estrategias para gestionarlo de manera efectiva.
- Aprendizaje constante: Se fomenta el aprendizaje constante y la experimentación para identificar nuevas formas de hacer las cosas.