

Entrevistas.

- **Lorena Serrato:**

Buenas noches, para mí un tema importante es hacia dónde vamos, que se viene afectado con el tema de objetivos y la desalineación estratégica y es porque, no pensando netamente en los propósitos del equipo, sino pensando en lo que nos une, que son aquellos temas transversales, hablando netamente de estrategia tecnológica.

Independientemente de que estemos haciendo productos diferentes, siempre hay una base que compartimos y esa base que compartimos hace precisamente que seamos más eficientes, que podamos rehusar las cosas que podamos de alguna manera reutilizar lo que ya hemos hecho y definitivamente evitar una pérdida de tiempo en lo que hacemos, cosa que esa colaboración entre equipos nos ayuda con temas que ya ha realizado y nos puede ser compartido.

Esa desalineación estratégica que va unido de igual manera en un mal liderazgo y es cuando definitivamente, si alguien tiene una forma de liderazgo de liderazgos de yo voy con lo mío y no me importa qué pase con los demás, eso hace que ese mal liderazgo se permee en todas las capas del equipo y así mismo la gente se comporta cómo se comportan sus líderes.

Siempre que hay un trabajo colaborativo y tú ves un liderazgo de trabajo colaborativo, las mismas personas empiezan a hacer colaborativas y eso pasa entre los equipos, pero si el líder no es colaborativo, la gente se comporta de la misma manera y empieza a ser así, estemos exactamente haciendo lo mismo, las mismas tecnologías, hacia el mismo camino, hacia el mismo rumbo

tecnológico, lo hacemos de manera diferente, porque yo voy con mis propios objetivos.

Lo otro que me parece importante destacar son los procesos, definitivamente los procesos y en mi compañía por ejemplo que trabajamos con temas de seguridad supremamente rigurosos, pero, aun así, existiendo estos procesos de rigurosos se puede romper esos procesos burocráticos.

Entonces tu encuentras temas entre equipos como no me quites tiempo si no me pones un ticket no te ayudo, entonces empieza a romper el trabajo colaborativo y comienzan los silos entre equipos y todo se empieza a retrasar.

Entonces, si estamos hablando de que podemos tener exactamente la misma base, pero por estar pensando en que cada uno somos diferentes, en que yo hago cosas diferentes y no voy a ver la base de estamos haciendo casi que lo mismo, entonces, por pensar de esa manera, pues al final terminamos perdiendo un montón de tiempo, dejando de aprender y casi que a veces inventando la rueda, lo que tenemos con alguna otra cosa que otro equipo ya hizo.

Cuéntanos en que metodología se puede aplicar nuestro modelo:

Yo opino que en Kanban aplica totalmente, en mi percepción dado que trasciende a la cultura de la organización puede aplicar a cualquier esquema de organización de equipos desde ágiles hasta secuencial

Cuéntanos sobre tu percepción del modelo:

Excelente, le agregaría el rol de líder de chapter y sus características, fundamental para generar la cohesión del chapter, Adicional agregaría el chapter

de líderes de chapter. Esto alinearía la estrategia de la organización desde todos los frentes

Frente a la sesión me pareció muy genial, muy interactiva, un poco corta de tiempo para compartir las experiencias, muy interesante agregar moving motivators en la dinámica.

- **Erika Escudero**

Digamos que, para los silos, que dentro de esas causas que yo encuentro dentro de la organización, para la cual trabajo, hace parte como de la estrategia organizacional, donde y cada equipo tiene un rol específico.

Otra de las causas que yo veo es que tenemos muchos proyectos transversales que a la final digamos que por la misma y por el mismo estilo de productos que tenemos, hace que nosotros debamos tener una comunicación de esta forma, digamos que le veo aspectos tanto positivos como negativos y dentro de lo positivo es que, que sucede al tener como esta esta estrategia, eso permite una especialización mayor y una centralización de conocimientos en cada uno de los equipos, entonces, es mejor tener equipos especializados en cada una de las ramas que al final todos en conjunto van a apoyar y poder sacar los diferentes productos al mercado.

Otro Aspecto positivo que yo veo, es como esa seguridad y esa confidencialidad que puede existir al trabajar de esa manera, porque eso hace que sobre todos nosotros en la organización en la que trabajamos, lo más importante son los datos y dentro y detrás de eso la confidencialidad que tiene que ver con esos datos, entonces, al existir, eso se va a permitir mucho mayor esa limitación de

acceso a esa información, por ese lado, pienso que es súper positivo, sin embargo, pues como todo, también hay ha aspectos negativos y dentro de esos aspectos es que se puede dar esa limitación entre de la comunicación y la colaboración como tal.

también, puede existir un tema de duplicidad de esfuerzos, actualmente, estamos viviendo eso.

En la organización en este momento está como en ese reto de lograr que la información y lo que hace un equipo pues no lo repita otro equipo, sino que lleguemos a un acuerdo y centralicemos esos desarrollos, por así decirlo implementando estrategias.

Otro aspecto de pronto negativo en ese tema es el tema de la mentalidad, donde muchas veces se tiende a generar esa mentalidad de nosotros contra ellos.

ejemplo, molestar 23 veces a un equipo por un conocimiento específico, entonces empieza a pensar, ya va a empezar a incomodar, no le ayudemos más.

Adicional otro aspecto que puede ser en negativo es que si existe una falta de integración en toda esa información se puede caer en la toma de decisiones incorrectas por no tener visión general por falta de información, entonces, si hay una mala comunicación, la compañía tiene o puede caer en ese tipo de errores.

Cuéntanos en que metodología se puede aplicar nuestro modelo:

En Kanban se adaptaría completamente ya que el enfoque organizacional se alinea a la propuesta, sumando y apoyando los diferentes equipos en las diferentes reuniones interdepartamentales

Cuéntanos sobre tu percepción del modelo:

La propuesta es bastante interesante ya que permite minimizar los riesgos que hoy se viven (socializados en la sesión) y maximizar esas oportunidades que presentan los silos organizacionales

- **Karen Lorena Montoya:**

Bueno, yo pienso todo se trata de procesos, de que estén bien definidos, de que estén con sus responsables y muchas veces o no están definidos los procesos o las personas que tienen que hacer x o y funciones tal vez no las tienen muy claras, entonces también a veces se vuelve como responsabilidad de todos y de nadie y ahí es donde falla mucho.

También el tema de la comunicación porque podemos tener dos procesos muy definidos, pero si no hay una muy buena comunicación a una comunicación asertiva entre las diferentes áreas es muy difícil que podamos lograr los objetivos, con buenos canales de comunicación.

Alguien puso también del ego, la jerarquía, muchas veces es como defender mi área y a la final estamos afectando un proceso y su resultado final, porque el proceso básicamente es aporte de todos y todos vamos como llevando a que se cumplan los objetivos, entonces a la final, si no se cumple un objetivo, pues es responsabilidad de todos.

También mucha gente trata como destacar su área y de decir hasta acá llega mi responsabilidad y pues miren ustedes a ver cómo solucionan.

Me pasa mucho en el tema de la producción, porque nosotros dependemos mucho del área de compras del área de solicitud de pedidos, entonces, si alguien pide un producto mal me ha pasado que piden 1000 galletas y desde

ahí el área encargada dice, como pues yo asumo que tú entiendes que no vas a producir 1000, pero entonces cuántas ¿son, 100, 10 o una?, entonces va también en el hecho de hasta donde llega mi responsabilidad, y hasta dónde llega mi rol y hasta donde no y que es responsabilidad de los demás, de lo contrario, sino también como que todos seamos engranados en un proceso y pues cumplir los objetivos, entonces tampoco es como asumir que el otro sabe, sino pues como podemos todos ayudarnos.

Cuéntanos en que metodología se puede aplicar nuestro modelo:

En Kanban se adaptaría completamente a este modelo, desde sus objetivos, organización y funcionalidad. La gestión de flujos es una cadena que permite llegar a la meta desde un buen liderazgo.

Cuéntanos sobre tu percepción del modelo:

Excelente presentación, además de mostrar el modelo que se ajusta a diferentes procesos aplicados en la industria, se logró refrescar muchos conceptos y recordar la importancia de reorganización e interconexión entre diferentes áreas.

- **Erika Lorena Villamizar**

Repensando varios elementos y de lo conversado, para mí desde el inicio, los silos entre equipos se generan dentro de la cultura, de base estamos haciendo lo mismo y siento que la base realmente en diferentes escenarios es la cultura y más que la mentalidad siento que la cultura sí o sí existe una cultura dominante,

existen subculturas dentro de todas las organizaciones y eso es lo que hace más notorios como estos silos.

Adicional a eso, siento que de cierta manera la burocracia debe o es necesaria como lo es en la parte administrativa por parte de seguridad y confidencialidad en algunos escenarios sí es necesario ese Gobierno, y es necesario la jerarquía en temas de estrategia tácticas.

Donde si se puede romper estos silos es en la parte operativa, pero en la parte estratégica simplemente existe una sola mesa o una sola, un solo comité, en donde pues es donde va todo El Mundo hacia allá, siento que no, no llegaríamos a un momento totalmente achatado porque si es necesario los silos, como lo se menciona ahí en seguridad, confidencialidad en ciertos procesos, verlo en de manera jerárquica, pero en siento que de profundidad todo, todo puede funcionar si la cultura está bastante claro y la parte del liderazgo es super clave dentro de ella, la parte estratégica si lo vemos así, o sea de la de la de la estrategia.

Entonces, de acuerdo con esta inmediatez, siento que no se pierde como toda la parte de la planeación y demás, sino que ya en te identifica que se necesita una cultura diferente.

Cuéntanos en que metodología se puede aplicar nuestro modelo:

En Scrum para el caso de SAFE es hablar de comunidades de práctica y plantear de una vez un capítulo real de growth hacking ... llegando al product market fit

Cuéntanos sobre tu percepción del modelo:

Muy interesante en la medida que se lleve con propósito y un punto a punta, ser conscientes que es evolutivo.

- **Leonardo Vélez:**

Yo creo que una de las grandes problemáticas entre los silos es precisamente la comunicación, porque entre más silos encuentren en entre los equipos, peor la comunicación va a atender a hacer, se va a perder también tiempos y recursos porque se van a empezar a rehacer las cosas o se van a se va a empezar a perder tiempo buscando la información que otro equipo ya tiene.

Yo creo que uno de los grandes problemas que estamos teniendo en nuestra compañía en este momento es la pérdida de conocimiento, porque hay personas que se especializaron demasiado en ciertos productos o desarrollos que al momento de dejar la compañía dejan un hueco que es muy muy grande.

Yo creo que hasta cierto punto sí es bueno que haya equipos especializados en ciertos temas, pero también es un arma de doble filo, porque al momento en el que se empiezan a ir a esas personas o el momento en el que ese equipo no se esté comunicando de manera efectiva con los otros equipos de la compañía, empieza a generar problemas muy grandes.

Herramientas para ponencia:

Árbol de problemas:

https://miro.com/app/board/uXjVLHUte1k=?share_link_id=570870303802

Padlet ejercicio comparativo:

<https://padlet.com/cmtoy96529/ejercicio-comparativo-35cv15g3k6nqauo6>

Moving motivators:

<https://app.mural.co/t/movingmotivators8605/m/movingmotivators8605/1731337208208/197ba8e571f090d82a3ca3e44582bba33a2b5150?sender=u447c0256fdfe2236fd8565>