

Agile Coaching

Autor: Rachel Davies y Liz Sedley



Incluye ejercicios y ejemplos prácticos muy útiles.

¿Qué aporta?

Es un libro que ofrece una guía práctica para quienes desean desarrollar habilidades como coaches ágiles o mejorar su desempeño en este rol. Un rol que no solo implica enseñar prácticas ágiles, sino también cambiar cómo piensan y funcionan los equipos.

El libro enfatiza la necesidad de superar barreras organizacionales y culturales para integrar los principios ágiles en toda la organización. Un objetivo que solo puede lograrse con equipos autónomos y autogestionados.

En definitiva, se busca garantizar que la transformación ágil sea una evolución cultural sostenible.

Ideas clave

El objetivo de un *agile coach* es enseñar y transformar cómo piensan y trabajan los equipos. Para ello necesita dar ejemplo, fomentar el aprendizaje continuo, resolver conflictos y construir acuerdos dentro del equipo. La meta siempre será lograr equipos con autonomía y que se autogestionen.

Pero al implementar la agilidad va a haber obstáculos y dinámicas organizacionales que obligarán al coach a superar barreras culturales y a promover una cultura basada en colaboración, mejora continua y autonomía. Además, el *agile coach* enseñará a mantener los cambios realizados: reforzando los valores ágiles, realizando revisiones regulares y escalando prácticas ágiles a nivel organizacional.

Temas

Agile Coaching

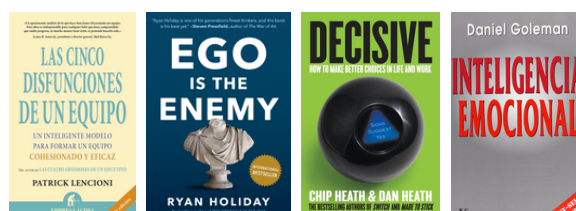
Comprar libro

En inglés: [Amazon](#)

Formación

People & Culture

Libros relacionados



Fundamentos y habilidades del *agile coach*

El *agile coach* es un facilitador que ayuda a los equipos a desarrollar una mentalidad y cultura ágiles. Promueve la autoorganización, la mejora continua y la entrega de valor.

Su papel es enseñar métodos ágiles y **acompañar al equipo en su evolución y crecimiento**, adaptando el *coaching* según su nivel de madurez.

Roles y responsabilidades

Su rol no se limita a enseñar prácticas ágiles, también ayuda a transformar al equipo para que la agilidad sea sostenible a largo plazo.

Cada equipo es único, por lo que el enfoque del coach debe adaptarse a sus necesidades específicas. Por ejemplo, guiará paso a paso a un equipo *junior*; mientras que ofrecerá espacios de reflexión para un equipo más experimentado. En cualquier caso, nunca impondrá soluciones.

Según el libro, un *agile coach* debería:

- Observar cómo trabaja el equipo y reflexionar sobre causas subyacentes.
- Proporcionar comentarios constructivos para lograr un *feedback* continuo.
- Educar mediante la práctica, la experiencia y sesiones de capacitación.
- Facilitar la adopción de decisiones colaborativas mediante comunicación efectiva.
- Apoyar al equipo cuando enfrenta dificultades, manteniéndolo motivado.

Además deberá desarrollar una serie de **hábitos clave**:

- **Ejemplo de liderazgo**: debe seguir los principios ágiles personalmente.
- **Equilibrio emocional**: es importante ser resiliente frente a críticas y cambios.
- **Ritmo realista**: debe evitar expectativas irreales y asumir la responsabilidad, si algo no funciona.
- **Cuidar el lenguaje**: usar "nosotros" para integrarse en el equipo y evitar etiquetas o generalizaciones radicales.
- **Aprender en tiempo real**: reflexionar sobre errores y permitir que el equipo cometa fallos para aprender de ellos.

Cómo empezar

Antes de comenzar es fundamental **entender** bien los conceptos de agilidad y **tener experiencia** práctica. También es crucial **definir claramente el rol del coach y las expectativas** tanto del equipo como de los directivos. Puede ser útil organizar una presentación para construir credibilidad y confianza desde el inicio.

Ciclo PrOpER

Para empezar se puede aplicar el ciclo PrOpER (Problema, Opciones, Experimento, Revisión), que consiste en:

1. Identificar un problema específico.
2. Considerar varias opciones para abordarlo.
3. Probar una solución seleccionada.
4. Evaluar los resultados y ajustar según sea necesario.

La clave para mantener la motivación está en los pequeños logros diarios y en el apoyo de otros coaches ágiles dentro o fuera de la organización.



Implementación y sostenibilidad del cambio ágil

Para implementar y mantener la agilidad de manera efectiva debemos ser conscientes de que trabajamos con personas, y además deberemos liderar el cambio, construir equipos cohesionados y superar obstáculos organizacionales.

Trabajar con personas

El éxito de la agilidad depende en gran medida de cómo interactúan los individuos dentro del equipo. Por eso un *agile coach* debería poseer y enseñar habilidades clave como:

- **Escucha activa:** supone prestar atención plena y mostrar interés genuino.
- **Retroalimentación efectiva:** es importante separar observaciones objetivas de interpretaciones personales.
- **Resolución de conflictos:** los conflictos no son necesariamente negativos y enfrentarlos puede facilitar conversaciones productivas y soluciones colaborativas.
- **Construcción de acuerdos:** es importante la participación de todos, especialmente cuando se trata de dejar claros los objetivos y explorar otras alternativas.

Liderar el cambio

Para poder enseñar y aplicar agilidad es necesario tener habilidades que nos ayuden a gestionar el cambio de manera efectiva:

- Encontrar el momento adecuado para implementar nuevas prácticas.
- Explicar claramente las razones detrás del cambio y sus beneficios esperados.
- Introducir cambios pequeños y manejables para reducir resistencias.
- Hacer preguntas que fomenten la reflexión y el aprendizaje continuo.

Construir equipos ágiles

Crear un equipo ágil implica construir una comunidad funcional. No basta con aprender prácticas ágiles.

Es decir, se trata de conseguir una cohesión en el equipo celebrando éxitos, realizando actividades colaborativas. Pero también es importante diseñar espacios seguros donde se fomente la comunicación.

Además es necesario equilibrar roles según las fortalezas de cada miembro y fomentar la rotación para el crecimiento profesional. De hecho, esto puede ser útil para mantener la motivación. Una motivación que también puede aumentar introduciendo variedad y diversidad en el trabajo. No obstante, a veces esto no es posible. Por ello también podemos recurrir al reconocimiento de los logros.

Superar obstáculos

Son muchos los desafíos a los que podemos enfrentarnos, no sólo como coaches, también como miembros de un equipo. Por ejemplo, puede suceder que la empresa u organización en la que nos encontramos no tiene tiempo para recurrir al coaching, ya sea debido a una sobrecarga de proyectos o a una falta de recursos.

Como coaches podemos encontrar resistencia al cambio por parte de equipos acostumbrados a metodologías tradicionales. Incluso puede haber barreras entre los directivos y la gerencia.

Todas estas barreras técnicas y organizacionales deberán abordarse antes de adoptar prácticas ágiles. De lo contrario, nuestro trabajo no será efectivo.

Mantener el cambio

Para asegurar la sostenibilidad de la agilidad es fundamental reforzar regularmente los valores ágiles mediante retrospectivas y revisiones.

El objetivo es **integrar la agilidad en toda la organización** escalando prácticas. Por ello es importante promover la mejora continua mediante experimentación controlada y construir autonomía dentro del equipo. De esta forma, se irá reduciendo gradualmente la dependencia del coach.



El agile coach debe garantizar que la transformación ágil no sea solo un cambio temporal, sino una evolución cultural sostenible.