



Universidad
Tecmilenio®





Módulo 1. Transformación digital de recursos humanos

Tema 5. Métodos ágiles en RRHH

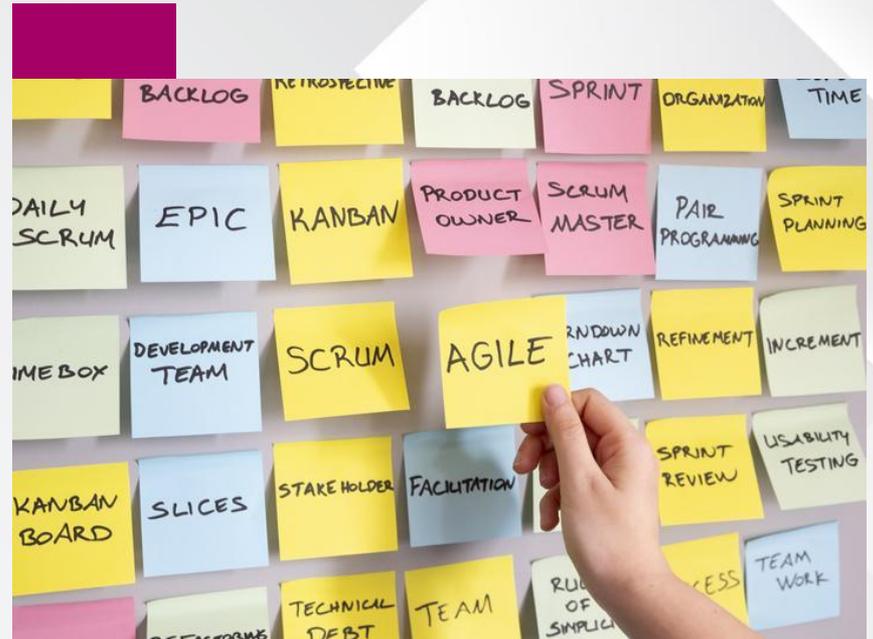




La **metodología agile** plantea una forma diferente de trabajar y **organizarse con rapidez y flexibilidad** cuando se trata de desarrollar proyectos.

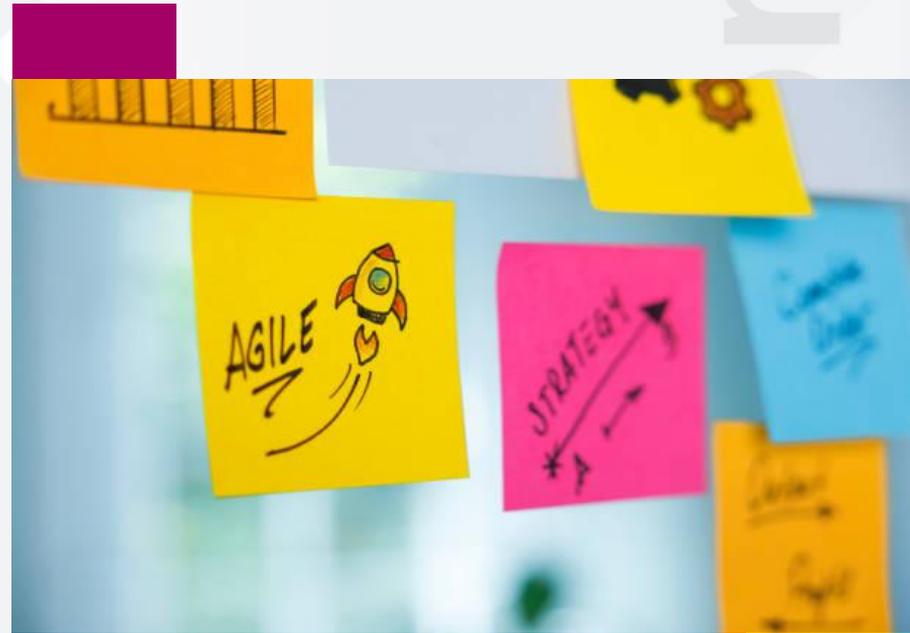
Propone **dividir el trabajo en pequeñas actividades** que deben completarse y entregarse en un plazo determinado.

Busca **desarrollar productos o servicios de calidad, con efectividad y rapidez**, capaces de responder a las necesidades cambiantes de los clientes del sector empresarial e incluso de la misma sociedad.



El **método agile** nació como una respuesta a la necesidad de las empresas de desarrollo de software **de buscar una forma más estratégica y eficiente de trabajar**, aumentando su productividad y ofreciendo respuestas a la medida de las necesidades de sus clientes.

De acuerdo con Salo (2017) la agilidad organizacional es la **capacidad de reconfigurar con rapidez la estrategia, la estructura, los procesos e incluso la tecnología** para aprovechar la oportunidad de crecimiento que ofrece el mercado.





Valores de la metodología agile	
1	Nuestra mayor prioridad es satisfacer al cliente mediante la entrega temprana y continua de software con valor.
2	Aceptamos que los requisitos cambien, incluso en etapas tardías del desarrollo. Los procesos ágiles aprovechan el cambio para proporcionar una ventaja competitiva al cliente.
3	Entregamos software funcional frecuentemente, entre dos semanas y dos meses, con preferencia al periodo de tiempo más corto posible.
4	Los responsables del negocio y los desarrolladores trabajamos juntos de forma cotidiana durante todo el proyecto.
5	Los proyectos se desarrollan en torno a individuos motivados. Hay que darles el entorno y el apoyo que necesitan, y confiarles la ejecución del trabajo.
6	El método más eficiente y efectivo de comunicar información al equipo de desarrollo y entre sus miembros es la conversación cara a cara.
7	El software que funciona es la medida principal de progreso.
8	Los procesos ágiles promueven el desarrollo sostenible. Los promotores, desarrolladores y usuarios debemos ser capaces de mantener un ritmo constante de forma indefinida.
9	La atención continua a la excelencia técnica y al buen diseño mejora la agilidad.
10	La simplicidad, o el arte de maximizar la cantidad de trabajo no realizado, es esencial.
11	Las mejores arquitecturas, requisitos y diseños emergen de equipos autoorganizados.
12	A intervalos regulares el equipo reflexiona sobre cómo ser más efectivo para a continuación ajustar y perfeccionar su comportamiento en consecuencia.

Fuente: Salo, O. (2017). *How to create an agile organization*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/how-to-create-an-agile-organization>





De acuerdo con Rosas (2020) el **método agile** es un proceso que requiere de:

1. **Agilidad**, que es la capacidad de **responder con rapidez a los cambios** y tendencias que se presentan en el día a día.
1. Capacidad de **ser flexible y estable** a pesar de la agilidad y la rapidez con que la empresa responda.



Trabajar con la **metodología agile** tiene las siguientes **características**:

- Aumenta la calidad.
- Hay un incremento en el compromiso de los colaboradores.
- Rapidez en los resultados.
- Aumenta la gestión adecuada de los recursos.



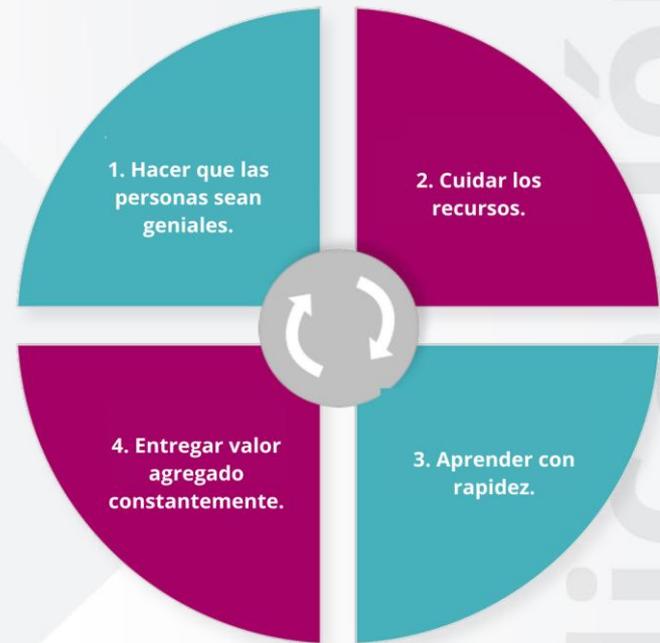
La **metodología agile** ayuda a realizar **entregas rápidas, anticipadas y frecuentes** en cada proyecto, además, ofrece los siguientes beneficios:

- Es más fácil realizar ajustes cuando se detecta que estos son necesarios.
- El seguimiento y conocimiento constante del avance del proyecto, evita que sea necesario tomar soluciones de urgencia o empezar proyectos desde cero.
- Los equipos son multidisciplinarios y trabajan juntos.
- Requiere de disciplina y fomenta el trabajo en equipo.
- Existe un supervisor o líder de proyecto que evalúa el avance y cumplimiento.
- Hay comunicación constante entre los involucrados.



Los beneficios son enormes para RRHH, ya que al implementar métodos ágiles pueden:

1. Responder con mayor rapidez a los requerimientos de la empresa y de los colaboradores.
2. Reducen tiempos en los procesos que impactan a los colaboradores y a la dinámica laboral.
3. Se fortalece la cultura empresarial, pues se fomenta el trabajo colaborativo y la responsabilidad individual a través de personas motivadas y totalmente enfocadas al logro de objetivos.
4. La empresa se vuelve más eficiente y encuentra en el HRBP un socio estratégico que entiende sus necesidades y que enfoca sus esfuerzos para aumentar la productividad y la rentabilidad del negocio.



Los métodos *agile* más utilizados en Recursos Humanos son: Scrum, Kanban y Lean.



Para implementar la metodología agile en RRHH, algunos autores coinciden que es importante seguir los siguientes consejos:

- Que la empresa **identifique con claridad** qué parte, área o proceso requiere transformar o adoptar nuevos modelos de organización y gestión.
- **Armar equipos multidisciplinarios** y acordar el método de trabajo, de esta manera podrán involucrarse en los proyectos sin descuidar sus actividades y funciones diarias.
- Es necesario fomentar el **intercambio de ideas, la flexibilidad y el respeto** entre todos los involucrados para lograr un clima de confianza en el que todos se sientan cómodos de participar.
- Monitorear y facilitar la **comunicación constante** entre el equipo y entre la organización.
- Se recomienda elegir el método agile más adecuado a las necesidades de la organización: **agile scrum, agile kanban o agile lean**.
- **Informa y sensibiliza** al equipo sobre los beneficios que se obtendrán a través del método elegido.





El periódico

Objetivo: Identificar la importancia del método agile en el área de recursos humanos, resaltando sus beneficios y utilidad dentro de las empresas.

Instrucciones:

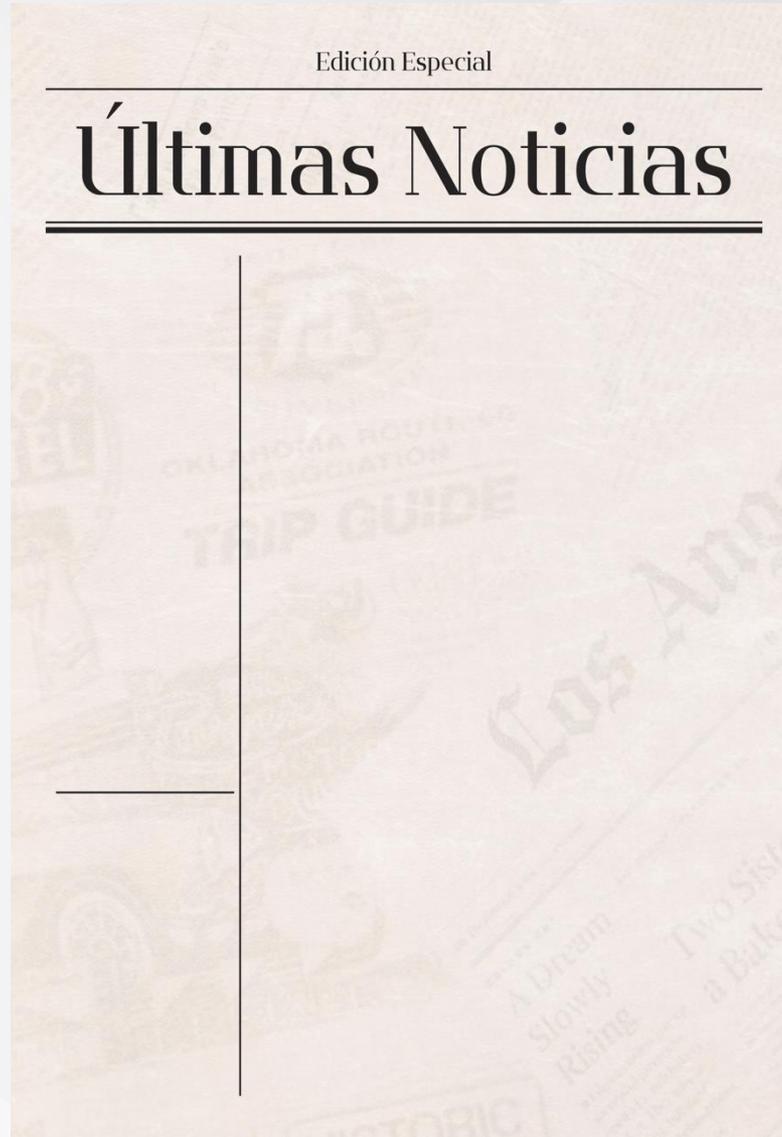
- Analiza la información revisada en el tema.
- Elige los conceptos que consideres más importantes y con ellos elabora una nota para el periódico local.
- Considera que tu noticia deberá ser de un máximo de 200 palabras y explicada como una noticia.
- Utiliza el formato que encontrarás a continuación y asegúrate de resaltar tu titular y dar el enfoque de noticia al contenido trabajado.





Edición Especial

Últimas Noticias



Actividad



La **metodología agile** es una forma de trabajo adoptada por muchas empresas, la cual les está ayudando a transformarse en empresas más flexibles, capaces de responder con más rapidez, productividad y colaboración a los entornos tan cambiantes que se están viviendo.

Esta metodología **se fundamenta en organizar y repartir las actividades** de forma rápida y flexible entre los integrantes de equipos multidisciplinarios, quienes son responsables de llevar a cabo con éxito, pero sobre todo con rapidez, la tarea encomendada.

Agile **ayuda no solo** al área de recursos humanos, **sino a toda la empresa a fortalecer la cultura organizacional, a mejorar los canales de comunicación, a incrementar el sentido de pertenencia y la responsabilidad individual** por tener la tarea encomendada en el tiempo pactado.



Rosas, C. (2020). *Qué Es La Metodología Agile y Qué Beneficios Tiene para Tu Empresa*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/446289522/Que-es-la-metodologia-Agile-y-que-beneficios-tiene-para-tu-empresa>

Salo, O. (2017). *How to create an agile organization*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/how-to-create-an-agile-organization>





Módulo 1. Transformación digital de recursos humanos

Tema 6. Inteligencia artificial y humana





La adopción empresarial de la **inteligencia artificial** se ha visto como una amenaza para la fuerza laboral. Sin embargo, están **surgiendo nuevas perspectivas** que postulan que los **humanos y las máquinas** están **diseñados para trabajar juntos**, complementarse y compensar las carencias de ambos lados. En este escenario, la inteligencia humana y la artificial funcionarían como una **supermente** que actuaría de manera más eficiente en el mercado laboral.

La nueva perspectiva se basa en varios principios muy diferentes al enfoque clásico de las consecuencias que trae consigo la inteligencia artificial:

- Se resaltaría primero el aumentar las capacidades humanas.
- Crear sistemas para la colaboración hombre-máquina.
- Las empresas deben centrarse en crear valor para los clientes y sentido de pertenencia para los empleados



La **Inteligencia Artificial (IA)** es el término general para una **variedad de tecnologías** diseñadas para imitar el intelecto humano.

También se entiende como **máquinas que aprenden de forma autónoma o semiautónoma** de grandes cantidades de datos.

Se desarrolla a partir de **algoritmos que analizan datos para aprender de ellos**, los cuales pueden ser datos observables, datos disponibles públicamente o datos generados por algunas empresas.





De acuerdo con Sadin (2019) los tipos de inteligencia artificial son los siguientes:

- Máquinas reactivas.
- Memoria limitada.
- Teoría de la mente.
- Autoconciencia.



Según Andy Chan (2019) los beneficios de aplicar la IA en el sector empresarial son los siguientes:

Beneficios de la IA en los modelos gerenciales	Explicación
Automatización de los procesos	Los robots pueden realizar tareas repetitivas y rutinarias, lo que hace que las actividades se realicen con mayor rapidez y menos errores.
Potencia la creatividad	Al utilizar IA, las personas tienen más tiempo para realizar tareas creativas y de análisis, ya que no dedicarán tiempo a actividades repetitivas y rutinarias.
Rapidez en el análisis de datos	La aplicación de IA puede brindar más precisión que los humanos. Por ejemplo, las máquinas en entornos industriales pueden tomar decisiones que antes se tomaban manualmente o se monitoreaban por personas.
Reduce el error humano	La IA reduce los errores causados por las limitaciones humanas. Se utiliza para detectar errores o defectos de producción que no son visibles a simple vista, para lo cual usa sensores infrarrojos, garantizando la calidad de la producción en todo momento.
Predice las necesidades de mantenimiento	Permite mantener los equipos industriales en función de sus horas y condiciones de funcionamiento, lo que puede aumentar su rendimiento y vida útil.
Mejora la toma de decisiones	La IA permite contar con información estructurada y actualizada, lo que facilita la toma de decisiones a nivel productivo y de negocio.

Fuente: TEDx Talks. (2019, 01 de mayo). "Artificial Intelligence and the Future of Work" | Andy Chan | TEDxStLawrenceU [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=bScAMuegX7Y&t=12s>





Según Guerri (2023) la **inteligencia humana** es la **capacidad de manejar símbolos y contextos abstractos**, de **aprender y hacer** frente a nuevos requerimientos, de utilizar adecuadamente el **pensamiento** como medio de **adaptación a situaciones nuevas y cambiantes**.



Explicación

Tabla 1. Tipos de inteligencia humana

TIPOS DE INTELIGENCIA	EXPLICACIÓN
Inteligencia lógico-matemática	Las personas que sobresalen en el uso principalmente del hemisferio izquierdo o lógico son capaces de tener éxito en las ciencias exactas. De nuevo, se sitúa como una de las más tradicionales, siendo uno de los primeros conceptos asociados a la inteligencia. Habilidades involucradas y habilidades relacionadas: Habilidad para realizar cálculos, formular hipótesis, aplicar el método científico, realizar validaciones experimentales, entre otras.
Inteligencia verbal	Tiene que ver con el desarrollo eficiente de la función del lenguaje y fuertes habilidades de lectura, escritura y comunicación oral. Las profesiones que se engloban en esta inteligencia son, por ejemplo, periodistas, escritores, oradores, entre otras.
Inteligencia espacial	Es la capacidad de observar y representar mentalmente desde diferentes perspectivas visuales. Las personas con una alta capacidad de inteligencia espacial se caracterizan por representar mentalmente imágenes o realidades en tres dimensiones, reconocer detalles, dibujar y, en general, tener un especial sentido de la estética. Por lo tanto, con este tipo de inteligencia pueden sobresalir artistas, fotógrafos, pintores, arquitectos, publicistas e incluso jugadores de ajedrez.
Inteligencia corporal (kinestésica)	Este tipo de inteligencia tiene que ver con la capacidad de utilizar el propio cuerpo, es decir, la capacidad de coordinar los movimientos del cuerpo. Este tipo de inteligencia requiere una gran conexión mente-cuerpo. Es propia de deportistas, bailarines, cirujanos, actores y artesanos, ya que también tiene que ver con la capacidad de expresar emociones y sentimientos a través del cuerpo.
Inteligencia musical	La inteligencia musical es la capacidad que se manifiesta en relación con cualquier acción musical. Se enfoca en la capacidad de interpretar la propia música y todo tipo de sonidos, así como la capacidad de cantar, componer canciones, tocar instrumentos, etc. Se refiere a músicos, compositores, amantes de la música, ingenieros de sonido, etcétera.
Inteligencia intrapersonal	Es la capacidad de reconocerse a sí mismo para desarrollar sus fortalezas. Para ello, es necesario entender las emociones y encontrar soluciones a partir de lo que se siente. Una persona con una profunda conciencia de sí mismo tiene una mayor capacidad para afrontar los retos de la vida y evaluar los problemas y oportunidades de manera más objetiva.
Inteligencia interpersonal	Este tipo de inteligencia permite comprender a los demás y manejar las relaciones humanas con empatía, reconociendo motivaciones, razones y emociones.
Inteligencia naturalista	Es la capacidad de reconocer, clasificar, organizar, distinguir y comprender los elementos y tipos del medio ambiente. Las personas que se caracterizan por este tipo de inteligencia son muy sensibles a las plantas y los animales.

En 1983, Gardner, en su libro *Frames of Mind*, definió a la inteligencia humana como **la capacidad que tienen las personas para resolver problemas**, elaborar productos de gran valor para un contexto comunitario o cultural, según Guerri (2023).



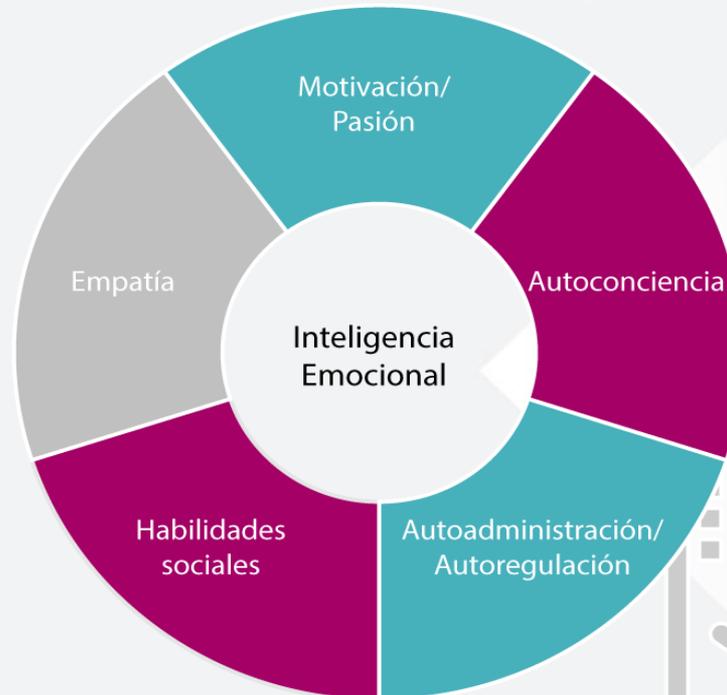
Fuente: Guerri, M. (2023). *Diferencia entre inteligencia artificial e inteligencia humana*. Recuperado de <https://www.psycoactiva.com/blog/diferencia-entre-inteligencia-artificial-e-inteligencia-humana/>

El psicólogo Daniel Goleman estudió la inteligencia humana desarrollando el concepto de **inteligencia emocional**.

La inteligencia emocional **se define como el conjunto de habilidades que una persona adquiere a lo largo de su vida.**

Dichas habilidades son:

- La empatía.
- La automotivación.
- El autocontrol.
- El entusiasmo.
- El manejo de las emociones.





El mural

Objetivo: Elaborar un mural que represente los conceptos primordiales de la inteligencia artificial.

Instrucciones:

1. Revisa atentamente los conceptos revisados en el tema.
2. Busca algunas imágenes que representen o sean explicativas de dichos conceptos.
3. Piensa en cómo esos conceptos se aplican en tu trabajo diario.
4. Una vez que tengas la información y las imágenes de los puntos anteriores, elabora un mural y compártelo con tus compañeros.





La humanidad siempre ha **buscado superar sus límites** utilizando los **avances tecnológicos y científicos** que ofrece la **inteligencia artificial**. La forma en que se usa podría cambiar el carácter de la sociedad y alterar irrevocablemente las concepciones de la conciencia humana.

La inteligencia artificial tiene la **propiedad de imitar por completo a un humano**, pero este pensamiento no considera que ningún ser humano tiene la capacidad de resolver todos los problemas existentes. Por lo tanto, es muy importante explorar qué tipos de problemas puede resolver y qué estrategia y algoritmos se requerirán para llegar a esa respuesta.

La inteligencia artificial **en las empresas** supondrá que muchos puestos de trabajo se verán interrumpidos por la introducción de máquinas que funcionan sobre la base de la inteligencia artificial.

Todo está en **manos de la evolución y los avances tecnológicos** que se puedan desarrollar en los siguientes años, así como la habilidad de las personas para evolucionar su inteligencia humana con nuevos conocimientos y experiencias.



Guerri, M. (2023). *Diferencia entre inteligencia artificial e inteligencia humana*. Recuperado de <https://www.psycoactiva.com/blog/diferencia-entre-inteligencia-artificial-e-inteligencia-humana/>

Sadin, E. (2019). La inteligencia artificial: el superyó del siglo XXI. *Nueva Sociedad*, (279). Recuperado de <https://nuso.org/articulo/la-inteligencia-artificial-el-superyo-del-siglo-xxi/>

TEDx Talks. (2019, 01 de mayo). "*Artificial Intelligence and the Future of Work*" | Andy Chan | TEDxStLawrenceU [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=bScAMuegX7Y&t=12s>



La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.

