

# *Guía Experimento*

## EX - Manual Astará Buddies

# *Agenda*

1. **Gestión del Cambio**
2. **Movilizadores Master**
3. **Visión Astara 2024**
4. **Experimento**
5. **Conformación Equipo de Valor**
6. **Cronograma de trabajo: Fases, objetivos y actividades**
7. **Espacios de Orientación**

# *1. Gestión del Cambio*

Gestión del Cambio

# *Gestión del Cambio in a blink*



# *Gestión del Cambio es la brújula para alcanzar la nueva visión de Astarra*

*“Somos una empresa de movilidad abierta, con un enfoque centrado en las personas, comprometida con la sostenibilidad”*



# Los valores Astara

## *Valientes*

Creemos en la necesidad de cambiar para avanzar usando el poder de los datos para liderar el cambio. Actuamos con determinación para lograr el progreso respondiendo con agilidad y audacia.

## *Mente abierta*

Tenemos curiosidad por conocer otras visiones, puntos de vista y tendencias de futuro. Valoramos la diversidad de experiencias, competencias e ideas. Escuchamos a nuestros clientes, empleados, socios y accionistas para explorar nuevas oportunidades, creando sólidas redes de colaboración basadas en la confianza.

## *Innovadores*

Imaginamos, creamos y desarrollamos nuevas formas de resolver los desafíos de la movilidad. Nuestra disrupción ayudará a las personas a moverse de manera más inteligente y mejor.

## *Humanos*

Comprometidos a influir positivamente en la vida real de las personas. Somos fieles a nuestro compromiso de progreso humano.

Introducción: Gestión del Cambio

*Hasta 2024: 8 Iniciativas, 16 experimentos, 73 colaboradores.*

### Iniciativas 2022

- 1 Actualización sobre los proyectos
- 2 Testimonios de Movilidad
- 3 Open Innovation
- 4 Customer Experience

### Iniciativas 2023

- 4 Customer Experience
- 5 Employee Experience
- 6 Astaro Open

### Iniciativas 2024

- 4 Customer Experience
- 5 Employee Experience
- 6 Astaro Open
- 6 Protagonistas del Progreso
- 6 Inteligencia Astaro

# Iniciativas 2024

Astara Open

Construir un área que se encargue de **gestionar la propuesta de valor de la organización hacia los colaboradores**. Que defina la identidad de la organización y fomente comportamientos alineados a la cultura que la organización desea reforzar.

Customer Experience

**Diagnosticar, diseñar y refinar la experiencia del cliente** para cada marca, así como la experiencia del futuro cliente de Astara.

*En esta iniciativa está tu experimento*

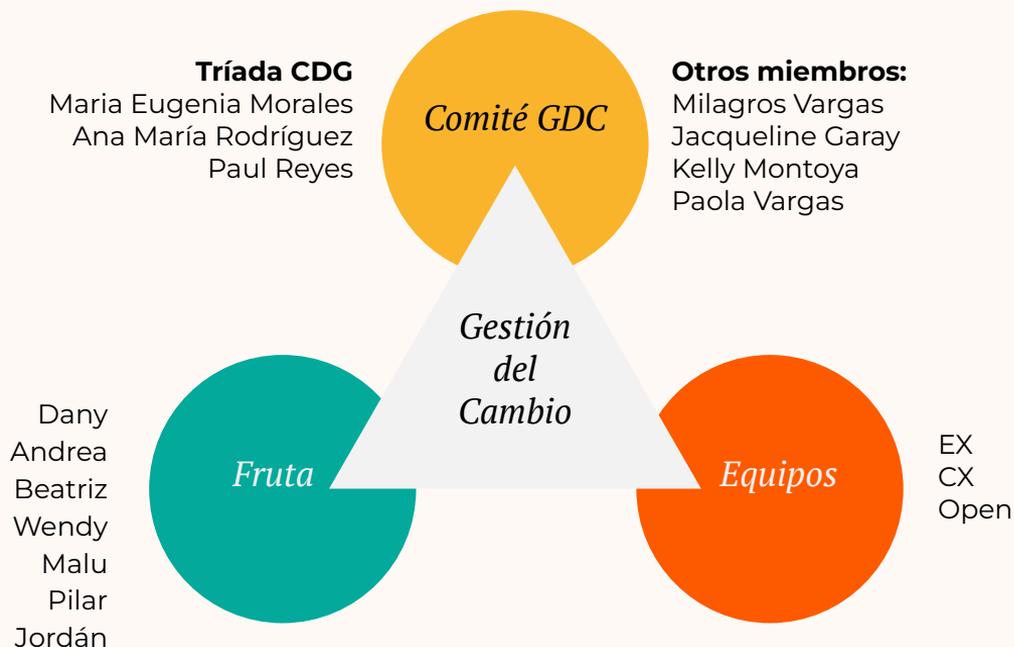
Employee Experience

**Diagnosticar, diseñar y refinar la experiencia del colaborador** durante toda su trayectoria en Astara, incorporando la en los procesos clave de la organización.

Protagonistas del Progreso

**Identificar Protagonistas del Progreso** relacionados directa o indirectamente con **la movilidad y difundir sus historias**.

# ¿Cómo interactuamos en equipo?



# ¿Cómo es un equipo ágil?

Para la ejecución de los experimentos se decidió **formar equipos ágiles** los cuales llevan a cabo los experimentos de manera más eficiente y teniendo como foco siempre **aportar valor en cada parte del *sprint***.

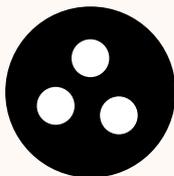
## Tríada de liderazgo

Asegura que la iniciativa se desarrolle de acuerdo a la visión de Gestión del Cambio.



## Equipo de valor

Logra el objetivo de la **iniciativa** y la **evoluciona**, logrando la **autonomía** necesaria.



# Roles del equipo: Tríada de liderazgo

## Sponsor

Un miembro directivo o ejecutivo como persona de autoridad para cuidar la evolución de los equipos.

## Líder

Enfocado/a en la experiencia o eficiencia con el propósito de dar visión y claridad a los objetivos de la iniciativa.



## Facilitador/a

Acompaña directamente al equipo en su evolución y fluidez cuidando el modelo operacional.

# Roles del equipo: *Equipo de valor*

## **Sponsor**

Un miembro directivo o ejecutivo como persona de autoridad para cuidar la evolución de los equipos.

## **Equipo de valor**

**Desarrollan el experimento, transformando sus habilidades durante el proceso de acompañamiento.**



## **Líder**

Enfocado/a en la experiencia o eficiencia con el propósito de dar visión y claridad a los objetivos de la iniciativa.

## **Facilitador/a**

Acompaña directamente al equipo en su evolución y fluidez cuidando el modelo operacional.

## *2. Movilizadores Master*

# *Movilizadores vs Movilizadores Master*

## *Movilizador*

- **Ha participado en Gestión del Cambio** y ha adquirido conocimientos básicos.
- Posee **conocimientos básicos sobre GDC** y su metodología.
- Puede colaborar y **trabajar en equipo bajo el acompañamiento**.

## *Movilizador Master*

- **Además de haber participado** en Gestión del Cambio, **aplica de manera autónoma lo aprendido**.
- Tiene un **conocimiento profundo y detallado sobre GDC**, y sabe usar la metodología.
- Demuestra **habilidades avanzadas de liderazgo**, guiando y creando nuevos movilizadores.

# Gestión del Cambio y Movilizadores Máster

Eje Cuidar el NEGOCIO de hoy						
Iniciativas	Customer Experience (CX)		Employee Experience (EX)		Open	
<b>Experimentos</b>	Movilizadores	<b>Movilizadores Máster</b>	Movilizadores	<b>Movilizadores Máster</b>	Movilizadores	<b>Movilizadores Máster</b>
<b>Equipos</b>	Acompañados por Fruta	<b>Autónomos</b>	Acompañados por Fruta	<b>Autónomos</b>	Acompañados por Fruta	<b>Autónomos</b>
Formación						
<b>Toda la compañía</b>	<b>Píldoras de conocimiento</b>			<b>Encuentros de Cultura</b>		
<b>Movilizadores Máster</b>	<p><b>Curso Movilizadores Máster: Certificación Change Management</b></p>					

# Perfil Movilizador Master



## *Experimentado*

Haber pasado por un experimento completo de Gestión del Cambio.



## *Visionario*

Abraza la visión de astara y está comprometido con los objetivos y valores de la organización.



## *Líder*

Habilidad y ambición para liderar efectivamente y tener impacto en el equipo y la organización.



## *Cooperativo*

Capacidad para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.



## *Mentor*

Deseo y habilidad para transmitir conocimiento de manera asertiva a otras personas.



## *\*Disponibilidad horaria*

Para el curso y ejecución de experimentos.

# Día a día del Movilizador Master



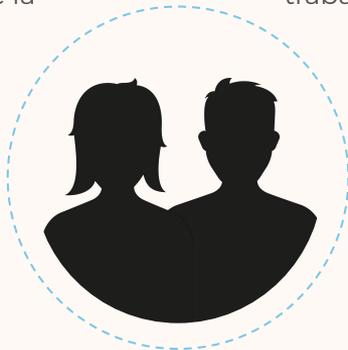
Fomentar la capacidad de **tomar decisiones independientes** y asumir la responsabilidad de la ejecución de los proyectos.

Estimular la **colaboración entre los miembros del equipo**, trabajando juntos para alcanzar los objetivos del proyecto.



Estimular la **iniciativa y la búsqueda activa de oportunidades**, soluciones y recursos para avanzar en los proyectos de manera efectiva.

Cultivar la capacidad de **enfrentar desafíos y obstáculos de manera creativa y eficaz**, buscando soluciones innovadoras y adaptándose a las circunstancias cambiantes.



Promover un **enfoque analítico y reflexivo**, fomentando la capacidad de evaluar y cuestionar las ideas, procesos y resultados para mejorar continuamente.

**Priorizar tareas y actividades de manera eficiente**, gestionando el tiempo de manera efectiva para cumplir con los plazos y mantener la productividad.



### *3. Visión Astara 2024*

# Visión Astara y ejes estratégicos 2024

**“Somos una empresa de movilidad abierta, con un enfoque centrado en las personas, comprometida con la sostenibilidad”**

**2024-...**



# Eje: Cuidar el NEGOCIO de hoy

Para **cuidar el negocio de hoy**, hay una clara evidencia de **velar por la experiencia de los clientes y colaboradores**, la **automatización de procesos**, teniendo una **cultura sólida** y establecer una **marca diferencial** en el mercado.



# *Iniciativa Customer Experience*

**Diagnosticar, diseñar y refinar la experiencia del cliente** para cada marca, así como la experiencia del futuro cliente de Astara.

# *Iniciativa Employee Experience*

**Mejorar la experiencia actual del colaborador Astara** y detectar puntos específicos que son clave para lograr **construir la empresa en la que todos soñamos trabajar.**

# *Iniciativa Open*

**Proyecto de Cultura que tiene como fin la difusión y entendimiento del nuevo modelo de negocio Astara**, su propósito, valores y comportamientos.

# 4. *Experimento*

# *EX: Manual Astaro Buddies*

# Manual Astará Buddies

Diseño de la **estructura** general para la **guía del programa de buddies**, que incluye buenas prácticas y métodos para el intercambio de conocimiento entre los buddies y los nuevos colaboradores.

## Objetivos

- **Diseñar un programa de buddies centrado en las necesidades de los nuevos colaboradores**, que defina roles, responsabilidades de los *buddies* y ofrezca un acompañamiento efectivo en cada etapa de integración, orientándolos sobre la empresa, el equipo, y su crecimiento en Astará.
- Establecer la estructura general de la guía que proporcionará a los buddies las herramientas y recursos necesarios para orientar a los nuevos colaboradores, incluyendo buenas prácticas y métodos efectivos para el intercambio de conocimiento.
- Diseñar herramientas dentro del programa y la guía que permitan **monitorear el progreso de los nuevos colaboradores**, asegurando una **integración efectiva** en la empresa y su desarrollo continuo.

# *Equipo*



**Andrea López-Torres**  
Sponsor



**Diana Effio**  
Líder



**Alexis Yauce**  
Facilitador

# *5. Conformación Equipo de Valor*

*¿Tu equipo ya ha comprendido el objetivo del experimento?*

*¡Es momento de conformar el equipo de valor!*

*Antes de proponer quiénes serán las personas que nos pueden ayudar a cumplir con el objetivo*

*Reflexionen....*

# *1. ¿Qué creen que necesitaríamos hacer para cumplir con el objetivo del experimento?*

*Piensen en actividades y en información que haya que buscar (ej. Hablar con el área ...; acceder a la base de datos de ...; Saber cómo es el proceso de ...)*

*Ahora piensen...*

*2. ¿Qué tipos de roles nos pueden ayudar?*

*3. ¿Qué habilidades necesitamos en nuestro equipo?*

*Empecemos a armar nuestro equipo  
de valor*

# Matriz de Habilidades

La Matriz de Habilidades es un artefacto utilizado para determinar los mejores postulados para un determinado rol de acuerdo a sus habilidades, como su nombre lo indica.

Para construirla, es fundamental comenzar por hacer un brainstorming de las habilidades que consideramos más relevantes para lograr el objetivo del equipo y seleccionar alrededor de 5 habilidades para incluir en la matriz.

Con las habilidades en mente, se comienzan a arrojar nombres de 5-7 personas que queremos que se sumen al equipo de valor.

Para finalizar, a cada postulado se le da una **calificación del 1 al 3 en cada habilidad**, siendo 1 que no domina mucho esa habilidad y 3 que la domina perfectamente. Al totalizar los valores, **seleccionamos los 3-4 personas con mayor puntaje.**

Colaborador(a)	Área	Cargo	Observaciones y justificaciones de postulación	Habilidades		Total
				Habilidad 1	Habilidad n	

*Ten en cuenta estos criterios:*

- *No tener varias personas de la misma área o marca*
- *Que no hayan participado antes en GDC*
- *No pueden estar en el proyecto Astara Platform*



[Link a lista de candidatos](#) que se han postulado para ser parte de GDC.

# Matriz de Habilidades

Les aconsejamos tener en cuenta a estas personas.

Escribe aquí el nombre de los colaboradores que quieres postular

Ubica en las columnas las habilidades que han definido en la actividad anterior

Puntúa y totaliza

Resalta las 3 - 4 personas con mayor calificación

Colaborador(a)	Área	Cargo	¿Por qué es importante que sea parte del equipo?	Habilidades		Total
				Habilidad-1	Habilidad n	

*Deberán enviar al comité de Gestión del Cambio la matriz de habilidades y esperar a la confirmación por parte de ellos.*

*Su equipo de valor estará conformado por 3 miembros.*

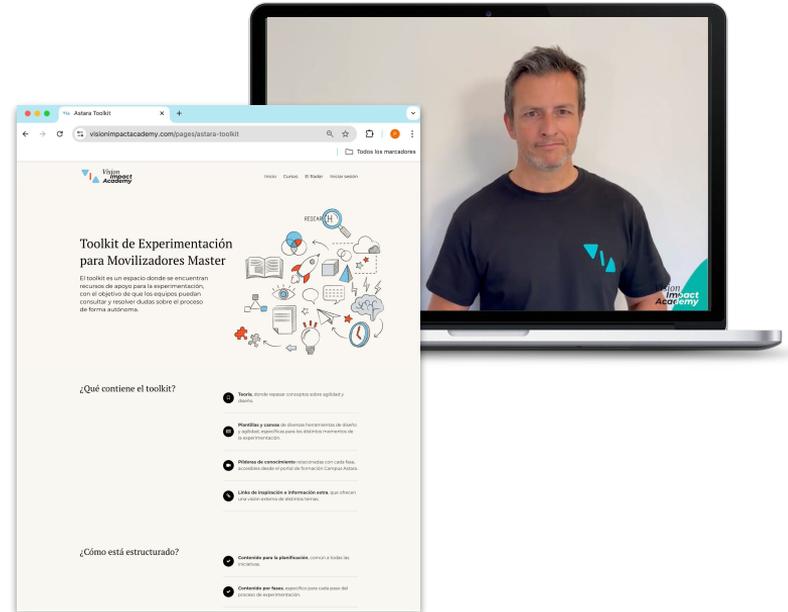
# *7. Toolkit de Experimentación*

# Aprendizaje y Formación

Aprender el modelo de trabajo es una **combinación de responsabilidad entre la Tríada y cada persona** de forma individual.

Sigue los recursos del [toolkit](#) y de las **píldoras de conocimiento** en [Campus Astara](#) para complementar el conocimiento que vas adquiriendo en la práctica del experimento.

Además continuarán los **encuentros de cultura** de forma mensual.





## *6. Cronograma de trabajo: Fases, objetivos y actividades*

# Cronograma general de trabajo

## Experimento 9 + 2 semanas



### Septiembre - 4 Semanas

**Kickoff** ..... 2

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
2	3	4	5	6
Planificación				
9	10	11	12	13
Planificación				
16	17	18	19	20
Comprensión				
23	24	25	26	27
Comprensión				

### Octubre - 5 semanas

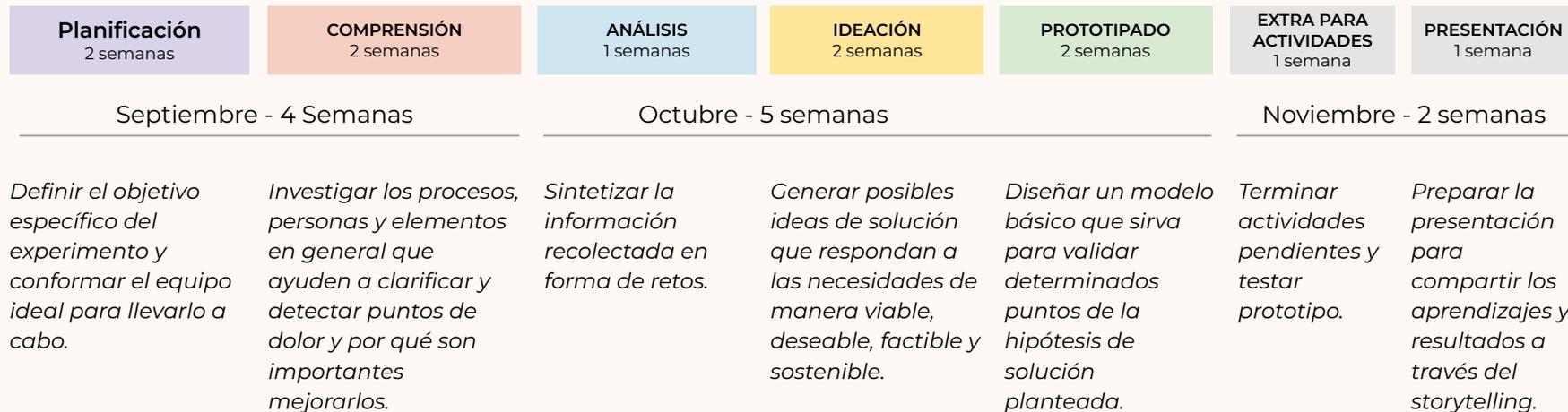
Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
30	1	2	3	4
Análisis				
7	8	9	10	11
Ideación				
14	15	16	17	18
Ideación				
21	22	23	24	25
Prototipado				
28	29	30	31	1
Prototipado				

### Noviembre - 2 semanas

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
4	5	8	7	8
EXTRA actividades pendientes				
11	12	13	14	15
Preparación Presentación				
18	19	20	21	22
25	26	27	28	29

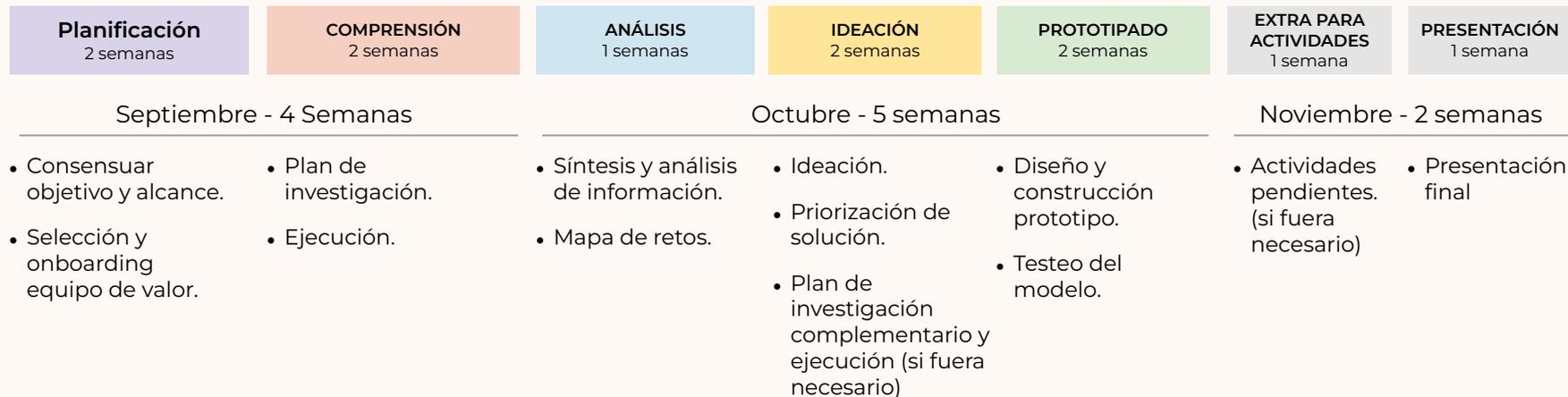
# Fases y objetivos

## Experimento 9 + 2 semanas



# Actividades

## Experimento 9 + 2 semanas



# *8. Espacios de Orientación*

# ¿Qué son?

Son **espacios obligatorios** que Fruta pone a disposición de los equipos para **aclarar dudas, revisar actividades y marcar hitos del experimento, con el objetivo de que los tiempos asignados a cada fase se vayan cumpliendo.**

## Cómo funcionan los espacios de Orientación

- Recuerda que **el trabajo es autónomo** y, por lo tanto, la planeación y organización, tanto de las personas como de las tareas del experimento es responsabilidad del equipo.
- Los espacios de orientación **no son sesiones de trabajo**, sino lugares donde resolver temas concretos y mostrar avances.
- No es necesario que esté todo el equipo, pero sí que los asistentes compartan con todo el equipo lo que se ha hablado en estos espacios o incluso grabar la sesión.
- Estos espacios son obligatorios para evitar prisas en las últimas semanas.

# Agenda ilustrativa de citas

Septiembre

**Kick-off**

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
2	3	4	5	6
Planificación				
9	10	11	12	13
Planificación				
16	17	18	19	20
Comprensión				
23	24	25	26	27
Comprensión				

Octubre

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
30	1	2	3	4
Análisis				
7	8	9	10	11
Ideación				
14	15	16	17	18
Ideación				
21	22	23	24	25
Prototipado				
28	29	30	31	1
Prototipado				

Noviembre

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
4	5	8	7	8
EXTRA actividades pendientes				
11	12	13	14	15
Preparación Presentación				
18	19	20	21	22
25	26	27	28	29

-  Citas de orientación OBLIGATORIAS
-  Citas de orientación VOLUNTARIAS

*Conocimiento para*  
Transformar el Mundo

