

# Team Topologies: Introducción

**Nota:** Este artículo está traducido desde el blog de Henry Portman [Ver el Blog original acá](#)

## Team Topologies: Revisión de los conceptos del libro

---

Muchas organizaciones están luchando con su transformación hacia la agilidad empresarial. Una de las razones es la forma en que han organizado sus equipos. Es probable que se hayan centrado en la eficiencia y si estos equipos comienzan a utilizar formas de trabajo ágiles, esto no hace que la organización sea ágil. El libro "Team Topologies - Organizando equipos de negocios y tecnología para un flujo rápido", de Matthew Skelton y Manuel Pais, te ayudará a diseñar una estructura de organización de equipos que te ayude a ser más ágil. El uso de sus ideas te ayudará a superar algunos obstáculos para un flujo rápido, como luchar contra la ley de Conway, software que es demasiado grande para los equipos, opciones de diseño de organización confusas, equipos que se ven arrastrados en muchas direcciones, reorganizaciones dolorosas cada pocos años, flujo bloqueado, demasiadas sorpresas y equipos desmotivados.

El libro se divide en tres partes. La Parte I se centra en los equipos como medio de entrega. La Parte II explica las topologías de equipos que funcionan para el flujo y la Parte III detalla las interacciones de equipo en evolución para la innovación y la entrega rápida.

Descargar en: QRC (Team Topologies, 200525) v1.0

La tarjeta Quick Reference Card está para descargar en: <https://teampologies.com/community>

El libro explica las siete ideas principales detrás de las topologías de equipos:

1. Conway's law. "Las organizaciones que diseñan sistemas... están limitadas a producir diseños que son copias de las estructuras de comunicación de estas organizaciones". La ley de Conway nos dice que la estructura de una organización y los caminos de comunicación reales entre los equipos perduran en la arquitectura resultante del sistema construido.

2. Team first. Comienza con el equipo para una entrega de software efectiva. Hay varios aspectos a considerar y fomentar: el tamaño del equipo, la duración del equipo, las relaciones del equipo y la cognición del equipo. Los grupos organizacionales deben seguir el número de Dunbar, comenzando con alrededor de 5-8 personas, luego aumentando a alrededor de 15 personas, luego 50, luego 150, luego 500, y así sucesivamente. Carga cognitiva: "La cantidad total de esfuerzo mental que se utiliza en la memoria de trabajo". Restringe las responsabilidades del equipo para que se ajusten a la carga cognitiva máxima del equipo. Se explican los siguientes tres tipos diferentes de carga cognitiva:

Carga cognitiva intrínseca - se relaciona con los aspectos de la tarea fundamentales para el espacio del problema.

Carga cognitiva extrínseca - se relaciona con el entorno en el que se realiza la tarea.

Carga cognitiva germana - se relaciona con los aspectos de la tarea que requieren una atención

especial para el aprendizaje o un alto rendimiento.

3. Cuatro Topologías fundamentales. Se explican las cuatro topologías fundamentales de equipos, incluyendo el comportamiento y las capacidades esperadas.:

**Stream-Aligned Team:** Un equipo alineado con el flujo principal de cambio empresarial, con una mezcla de habilidades multidisciplinares y la capacidad de entregar incrementos significativos sin esperar a otro equipo (algunos los llamarían “equipos de productos o características”, pero hablar de flujos tiene más sentido).

**Platform team:** Un equipo que trabaja en la plataforma subyacente que respalda a los equipos alineados con flujos en la entrega. La plataforma simplifica tecnologías que de otra manera serían complejas y reduce la carga cognitiva para los equipos que la utilizan (una buena plataforma es “lo suficientemente grande”).

**Enabling team:** Un equipo que ayuda a otros equipos a adoptar y modificar el software como parte de un período de transición o de aprendizaje.

**Complicated-Subsystem Team:** Un equipo con un encargo especial para un subsistema que es demasiado complicado para ser gestionado por un equipo alineado con flujos normal o un equipo de plataforma. Opcional y solo se utiliza cuando es realmente necesario.

4. Team interaction modes. Los modos de interacción principales para las 4 topologías fundamentales de equipos son:

**Collaboration:** trabajar estrechamente junto con otro equipo.

**X-as-a Service:** consumir o proporcionar algo con una colaboración mínima.

**Facilitating:** ayudar (o ser ayudado por) otro equipo para superar impedimentos.

5. Organizational sensing. (Percepción organizativa). Espera adaptar y evolucionar la estructura de tu organización.

6. Topology evolution. Una organización debe esperar ver diferentes tipos de interacciones entre diferentes tipos de equipos en cualquier momento dado, ya que la organización responde a nuevos desafíos.

7. Team API. Una descripción de todas las interacciones con el equipo: código, versionado, wiki y documentación, prácticas y principios, comunicación, información de trabajo y otros.

Combina un enfoque centrado en el equipo con la ley de Conway, las cuatro topologías fundamentales, los modos de interacción del equipo, la evolución de la topología y la percepción organizativa. Para comenzar: empieza con el equipo, identifica los flujos, identifica la plataforma mínima viable, identifica las brechas de capacidad y practica las interacciones del equipo.

**Conclusión.** Diría que este libro es excelente para aquellos que están diseñando su transición ágil. Este libro te ayudará a comprender en qué debes pensar al crear tu topología de equipos. Obtendrás muchos estudios de caso y ejemplos de la industria.

Pedirlo en (Maangementboek.nl): Team Topologies

Pedirlo en (bol.com): Team Topologies

Pedirlo en (Amazon.com): Team Topologies

Obtener el impreso en pre-cut card modeling shapes

From:

<http://xadev.wiki/> - **Creando organizaciones adaptativas**

Permanent link:

<http://xadev.wiki/doku.php/wiki:dis-fue:tea-top-lib?rev=1713209192>

Last update: **2024/04/15 19:26**

