

Equipos y Roles de la evolución: ciclo de vida del Onboarding Team

Para que el Onboarding Team lleve adelante sus responsabilidades definidas [acá](#), se necesitan activar los siguientes outcomes que se esperan de él:

- Entender, adoptar y evolucionar el **viaje de la persona en la organización (Journey)**, que debe transitar desde la organización tradicional, legada, a una nueva estructura de periferia y centro redarquizada.
- Identificar cómo mantener **conformidad (“compliance”)** con la organización tradicional conectando procesos de la burocracia actual con los nuevos equipos emergentes de la nueva organización.

Puede consultar el propósito del equipo de abordaje [acá](#).

Para el **abordaje** se propone que utilice un ciclo de iteraciones de construcción de valor ejecutando incrementalmente y de manera continua el ciclo de [10-Pasos \(10-Steps\)](#), poniendo en el foco de cliente a la **persona de la organización**.

Este equipo interactúa frecuentemente con áreas tradicionales tales como:

- Recursos Humanos, Talento Humano, Capital Humano
- Finanzas, Presupuestos, Contabilidad
- Compras, Procurement, Proveedores
- Depósitos, Bodegas, Almacenes

Entre otras.

Con ellas define interfases (`[APIs](<https://github.com/TeamTopologies/Team-API-template>)`) y conectores con la burocracia o procesos actuales definidos.

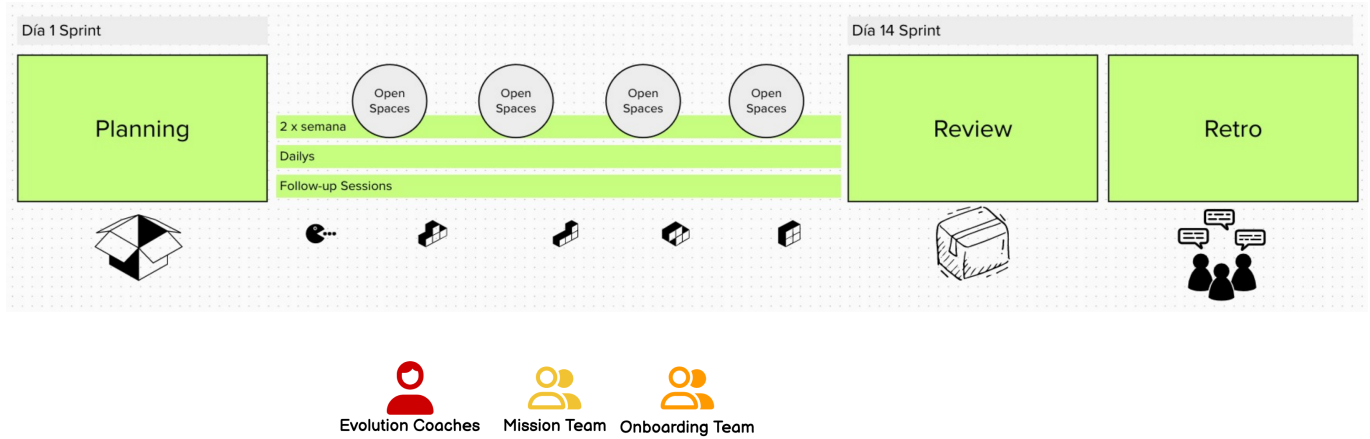
En todos los casos estos ciclos puede adaptarse con autonomía mediante la decisión de los integrantes del equipo, teniendo en cuenta los habilitadores y los principios de cada ciclo:

Habilitadores

- Timeboxes
- Outcomes

Principios

- Visión clara: qué quiero construir en este ciclo, cuál es el outcome.
- Sentido de Urgencia: cada quince (15) días entrego valor asociado a los outcomes. Repienso los outcomes cada tres (3) meses vuelvo a [adaptar](#) el ciclo siguiente.
- Disrupciones constantes: cuestionar el status quo para que el valor emerja desde lugares no tradicionales.



Inicio del Onboarding Team: Outcomes esperados

Los principales Outcomes para los ciclos de trabajo iniciales son:

- Formación temprana para crear densidad social alrededor de autonomía, descentralización, propósito. Cómo ser más adaptativos y centrarnos en las cargas cognitivas y roles por sobre las posiciones.
- Conectar con iniciativas actuales de entrenamiento y apoyarnos en ellas.
- Lanzar iniciativas de `compostación` de liderazgo: experimentar nuevos hábitos desde cada lugar de la organización, de manera invitacional y abierta.
- Usar los `playbooks` actuales que existan como base, tomar definiciones `reusables` de allí y enriquecerlas o hacer adaptaciones para el contexto específico si fuera necesario.
- Conexión con procesos actuales de la organización mientras se va construyendo una redarquía: `compliance` con escalas, grados, evaluaciones, promociones, permisos, licencias y otras imposiciones de la burocracia actual.
- Aclarar, escribir, comunicar para los próximos ciclos (siempre un horizonte renovable y continuo de tres a seis meses) las definiciones que podemos dar, las que no podemos dar aún y las que no sabemos por que van construyéndose. Siempre debemos ser transparentes en que las definiciones van emergiendo de acuerdo al resultado de lo que vamos probando y ajustando colectivamente. No somos emisores de reglas duras.

Lectura recomendada dentro del modelo:

[Estructuras Organizacionales](#)

[De la jerarquía a la redarquía: tipos de modelos transformacionales](#)

[Coexistencia de un modelo "ágil" con uno "no ágil": Riesgos, déficit](#)

[Durante el onboarding: temores comunes de las personas](#)

["¿Y los mandos medios, los managers?"](#)

[Estructuras Organizacionales](<https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Estructuras-Organizacionales-para-la-evoluci%C3%B3n>)

[De la jerarquía a la redarquía: tipos de modelos

transformacionales](<https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Equipos-y-Roles-de-la-evoluci%C3%B3n:-periferia-y-centro-de-los-equipos-que-transforman>)

[Coexistencia de un modelo “ágil” con uno “no ágil”: Riesgos, déficit](<https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Coexistencia-de-Modelos-y-Estructuras:-tipos-y-aprendizajes>)

[Durante el onboarding: temores comunes de las personas](<https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Onboarding-de-Personas:-temores-y-problemas-comunes-en-la-transici%C3%B3n>)

[“¿Y los mandos medios, los managers?”](<https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/%C2%BFQu%C3%A9-hacemos-con-los-managers-o-qu%C3%A9-hacemos-los-managers%3F>)

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

Permanent link:
<http://xadev.wiki/doku.php/wiki:equ-rol:cic-vid-onb-tea?rev=1712932618>

Last update: **2024/04/12 14:36**

