

# Coexistencia de Modelos y Estructuras: tipos y aprendizajes

En los procesos transformacionales cohabitan o coexisten diferentes tipos de elementos de las organizaciones:

- **Estructuras:** actuales, tradicionales y nuevas
- **Roles:** orientados a la jerarquía, orientados al valor, formales, informales
- **Modelos Operativos:** basados en especialización, basados en colaboración, para la complejidad o para contextos complicados

En todos los casos quienes *ejecutan* esta coexistencia son las personas que deben asumir un *modo dual* durante un tiempo determinado. Este proceso está bajo la responsabilidad de la Organización a través del [Onboarding Team](<https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Equipos-y-Roles-de-la-evoluci%C3%B3n:-Onboarding-de-las-personas-de-la-organizaci%C3%B3n>) y otras áreas que son contribuyentes desde el *compliance* con las estructuras tradicionales.

Estas situaciones generan ansiedad, incertidumbre y mal desempeño si no son atendidas a tiempo. La manera más efectiva de resolverlo es *acelerando la adopción de los cambios, para evitar o disminuir el impacto de la dualidad*. Si esto no es viable de manera rápida, se sugiere usar los *habilitadores de la transformación* de manera específica para atenuar los efectos de la coexistencia:

## Habilitadores

- **Timeboxes:** No puede una persona mantenerse en un contexto dual más de un trimestre (1Q).
- **Outcomes:** La transferencia o incorporación de *carga cognitiva* específica que requiera hacia o desde otra persona, para poder desempeñar su trabajo, debe considerarse en el mismo ciclo de tiempo mencionado y es parte del proceso de transición. Caso contrario dicha transferencia debería ser desempeñada por otra persona.

## Principios

- **Visión clara: qué quiero construir en este ciclo, cuál es el *outcome*.**

Qué carga cognitiva, que habilidades duras y blandas necesito en un equipo, que están representadas por una o varias personas. Las personas y los responsables en la estructura actual deben ser actores de acuerdos para llevar a cabo la transición y *disminuir los efectos de la dualidad*.

- **Sentido de Urgencia: cada quince (15) días entrego valor asociado a los *outcomes*.** Repienso los *outcomes* cada tres (3) meses, cuando vuelvo a [adaptar](<https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Ciclo-de-Adaptaci%C3%B3n:-Open-Spaces-de-Adaptaci%C3%B3n>) el ciclo siguiente.

¿Cómo es el impacto de la dualidad en la persona? ¿Cuánta sobrecarga sufre, si alguna? La persona debe ser corresponsable de facilitar la transición mediante su participación en iniciativas para eliminar la dualidad. Se puede utilizar el *Cognitive Loadometer* para entender el contexto de la persona cada quince días.

- **Disrupciones constantes: cuestionar el *status quo* para que el valor emerge desde lugares no tradicionales.**

La pregunta constante acerca de ¿Quién es mi cliente (Interno o Externo)?, ¿Cuáles son mis productos o servicios?, ¿Cuál es la carga cognitiva adecuada para el equipo? ¿Estamos descentralizando y autonomizando?

From:

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

Permanent link:

<http://xadev.wiki/doku.php/wiki:equ-rol:coe-mod?rev=1712874610>

Last update: **2024/04/11 22:30**

