

Equipos y Roles de la evolución: Detalle

La evolución continua se idea, inicia y sostiene mediante la interacción de múltiples equipos y roles de `centro` y `periferia`.

Los equipos deben considerarse como `Habilitadores`: no permanentes, con rol central de diseño y mentoreo y de duración aproximada de hasta 2 ciclos de trimestre (Q), renovándose dado que cambian las cargas cognitivas requeridas.

Hay dos tipos de Roles: `Facilitación` y `Ejecución`. Los primeros actúan como mentores de la práctica de Evolución, son habilitadores y buscan formar, activar y transferir hábitos al resto de roles. Los segundos ejecutan las prácticas Evolución creando diseños de organización y operándolos.

Roles de Facilitación

Evolution Lead

- Transmitir y polinizar los principios y valores de la agilidad empresarial
- Responsable de facilitar con los sponsors la Estrategia
- Impulsar el Sentido de Urgencia
- Establecer un mecanismo orgánico de Evolución, adaptado a las capacidades reales de la organización
- Generar el impulso de disrupción para completar la triada: Visión, Sentido de Urgencia, Irritaciones constructivas

Evolution Coach

- Responsable de facilitar con el Mission Team la creación de los nuevos modelos operativos
- Mentorear a los nuevos facilitadores y roles de los nuevos equipos
- Transmitir y sostener los principios y valores de la agilidad empresarial

Roles de Ejecución

Sponsors

- Responsables de la Estrategia
- Creación del Sentido de Urgencia
- Ideólogos de los acuerdos de `Exploración` (A demanda o cada dos trimestres)
- Aportan la estrategia para sesiones de `Adaptación` (Trimestrales)
- Evalúan las [métricas](#) de la evolución: Densidad Social, Organización alrededor del valor
- Evalúan, seleccionan e impulsan sobre qué temas generar Densidad Social en cada trimestre

Stakeholders

- Afectados por los ciclos de Evolución, sin participar directamente en los Mission o Adopting Teams.
- Contribuyen mediante su participación en las Demos de equipos de Misión y Adopción, a la vez que estableciendo restricciones o habilitadores en la coexistencia de las nuevas estructuras y equipos y las actuales.

Team Members

- Pueden actuar como Diseñadores y/o Adoptantes dependiendo sean parte de equipos de Misión o de Adopción. El propósito es que siempre las personas que ejecutan procesos puedan diseñarlos de manera continua, adaptándose al contexto.
- Deben poseer las cargas cognitivas apropiadas para poder contribuir al diseño y a la ejecución de los modelos operativos creados.

Equipos Integrados por los Roles

Mission Teams

- Equipos habilitadores, temporales
- Responsables de la Táctica y Operación de la Evolución
- Canalizan el Sentido de Urgencia hacia un modelo operativo
- Ideólogos de los acuerdos de Adaptación
- Ejecutores de los 10 Steps
- Facilitan el abordaje de las personas de los Adopting Teams al modelo operativo diseñado (en estadio temprano)
- Lanzan en ciclos regulares de manera continua, nuevos incrementos del modelo operativo
- Contribuyen a la recolección y análisis de las métricas de evolución

Adopting Teams

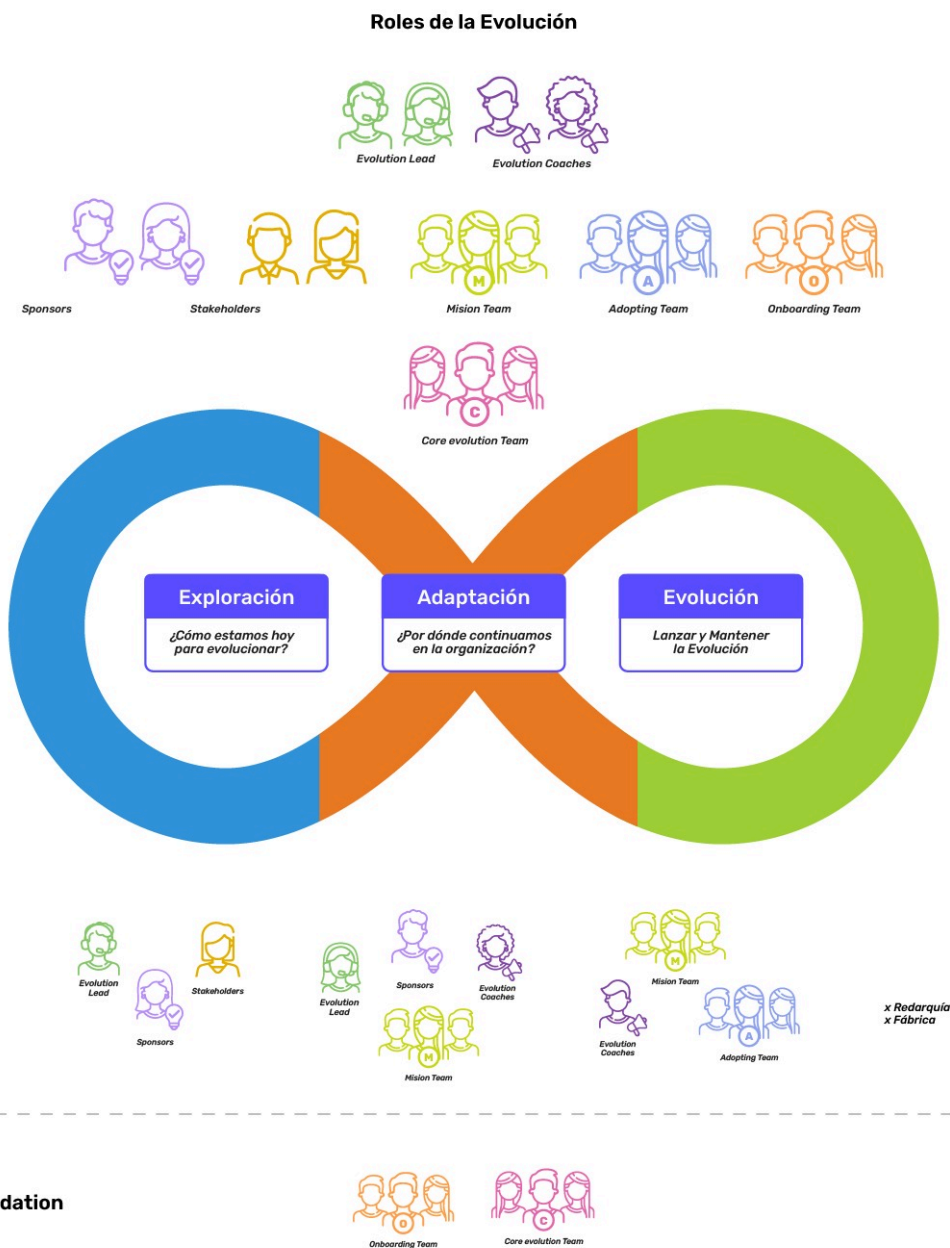
- Equipos de redarquías tempranas, evolucionan alrededor del valor
- Responsables de la Operación de los nuevos modelos operativos
- Responsables de la mejora continua del modelo operativo implementado
- Embajadores, participantes de CoP, comunicadores de experiencia

Onboarding Team

- Responsables de planificar y ejecutar el onboarding de los equipos a las redarquías diseñadas antes de iniciar la operación, en las fases tempranas del viaje
- Colaboran con los Mission Teams del abordaje de las personas de los Adopting Teams al modelo operativo diseñado (en estadio temprano)
- Establecer la interrelación que se tendrán entre las redarquías y las áreas core de la organización (Compliance con ORG actual)
- Contribuyen a la recolección y análisis de las métricas de evolución

Core Evolution Team

- Responsables de conectar la evolución con la Estrategia Organizacional, con sus múltiples iniciativas y sabores
- Alimenta al Sponsor con una mirada estratégica amplia
- Crea densidad social en el resto de la Organización con los aprendizajes locales de la evolución basada en `xAdEv`
- Evalúan las métricas de la evolución: Densidad Social, Organización alrededor del valor
- Evalúan, seleccionan e impulsan sobre qué temas generar Densidad Social en cada trimestre



Cada ciclo de evolución tiene los siguientes outcomes:

¿Cómo estamos hoy para evolucionar?

- Entender agilidad empresarial
- Irrumpir la inercia
- Cuestionar el status-quo
- Encontrar el sentido de urgencia
- Encontrar bloqueantes de evolución
- Converger en grandes objetivos
- Idear acciones de transformación tempranas

⏪ ⏩ ⏮ ⏭ ⏯

Hasta 2 semanas

¿Por dónde continuamos en la organización?

- Customer Centric
- Mercado, clientes, productos y servicios
- Flujos de Valor
- Estructura formal, informal y de valor necesaria
- Diseño de experimento y resultados esperados
- Priorización de iniciativas de evolución
- Plan de tiempos (timeboxed)

⏪ ⏩ ⏮ ⏭ ⏯

Hasta 4 semanas

Iniciar y Mantener la Evolución

- 10 pasos de la redarquización
- Aproximación empírica
- Aprendizaje validado
- Ciclos de retroalimentación
- Buscar resultados en el mundo real

⏪ ⏩ ⏮ ⏭ ⏯

Continuo, 2 o 4 Q (Trimestres)

**Outcomes
Loops**

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

Permanent link:
<http://xadev.wiki/doku.php/wiki:equ-rol:det-equ-rol?rev=1713209433>

Last update: **2024/04/15 19:30**

