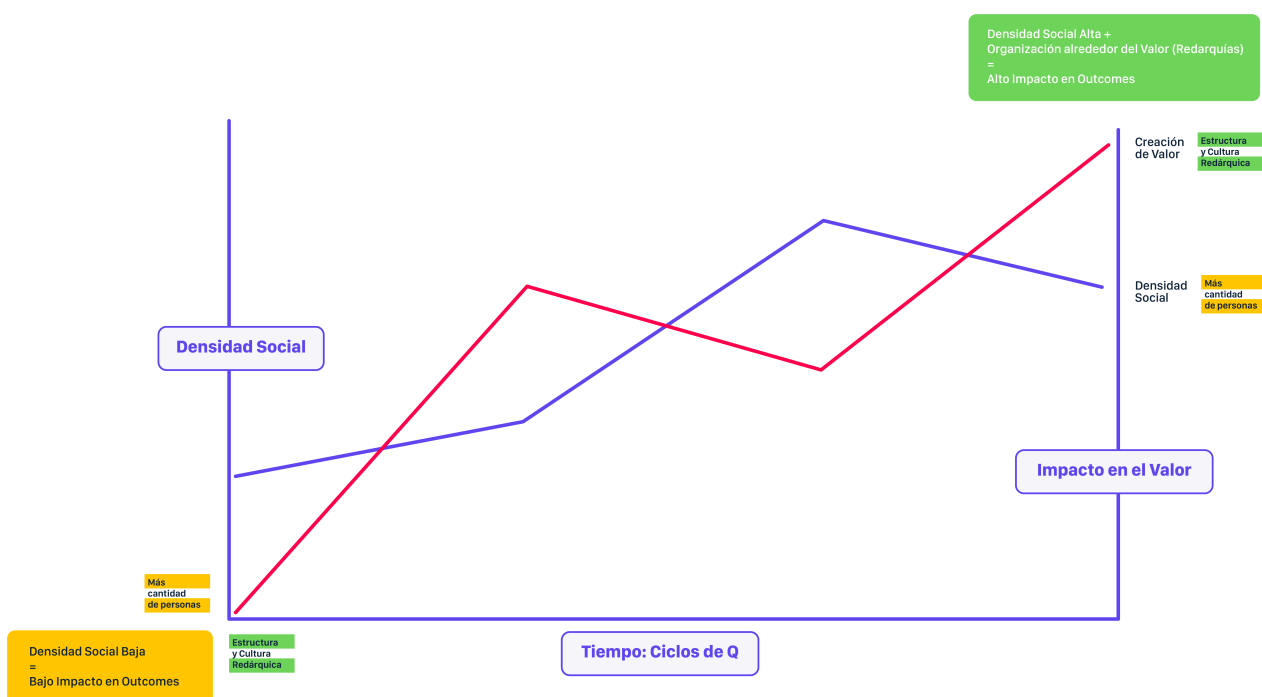


Habilitadores de la Evolución: Densidad Social y Organización alrededor del Valor

El modelo de evolución organizacional considera el trabajo sobre las estructuras fundamentales (Formal, Informal, Valor) mediante la actividad continua en los dos habilitadores de cambio que consideramos más importantes:

Densidad Social: cantidad de personas de la organización afectadas. La acción sobre este habilitador implica incrementar la cantidad de personas en la organización que entiende, identifica y crea maestría propia en el lenguaje, los conceptos y las prácticas necesarias para adoptar innovación y agilidad en el uso cotidiano

Organización alrededor del Valor: capacidad de crear valor de manera autónoma y descentralizada para el ecosistema donde opera. La acción sobre este habilitador implica cambiar libremente la organización de las personas para que estén cerca y sin intermediación con otras con quienes construyen valor, basadas en la maestría y las prácticas que les permiten lograr la mejor experiencia para sus clientes internos o externos, con la mayor eficiencia posible de acuerdo al contexto de operación.



Estos habilitadores requieren de un liderazgo invitacional poderoso, que se anime a repensar **el Qué, el Cómo y el Por Qué** para generar autonomía y expandir la capacidad de transformación.

Medir el avance ¿Es posible? Cada organización debe proponerse una manera de entender el impacto que espera y el que está logrando con el proceso de transformación y evolución organizacional.

Para hacerlo hay dos grandes tipos de indicadores: * Outcomes: Valor percibido por los clientes

externos e internos del proceso * Outputs: Cantidad de elementos cuantificables relacionados con el proceso

Los principales `radiadores` del proceso de Transformación los podemos relacionar a los habilitadores: * Densidad Social: * > Cantidad de personas que participan en equipos (Sponsors, Stakeholders, Abordaje, Misión, Adopción) * > Cantidad de personas en el proceso de abordaje (entrenamientos, workshops, espacios abiertos, CoPs, otros)

* Valor: * > Nuevas redarquías iniciadas (equipos, equipos de equipos) operando bajo los nuevos modelos operativos. Sólo a partir de éstos se puede impactar en los objetivos de valor del negocio de manera sistémica.

La evolución luego de iniciada y en acción de manera orgánica debe impactar en los objetivos y métricas naturales del negocio, normalmente asociadas a: * Creación de Valor continuo y sostenible * Tiempo y frecuencia de entrega de productos y servicios * Tiempo de recuperación y estabilización ante fallos

Una de las métricas que incorporan las organizaciones luego de evolucionar es la de `adaptabilidad`, que nos permite entender la capacidad de adecuar las estructuras de creación de valor a los cambios de contexto sin penalizar a sus clientes y usuarios a la vez que logrando crecer de acuerdo a los objetivos.

Duración de los ciclos Para crear y mantener el sentido de urgencia (Ver [Tres Pilares de Cambio](https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Estructuras-Organizacionales-para-la-evoluci%C3%B3n-organizacional/_edit#los-tres-pilares-de-cambio)) se sugiere mantener una cadencia de un trimestre (tres meses) para lograr cambios tangibles mediante los habilitadores, utilizando el ciclo de `Adaptación` para refinar y ajustar el impacto en el ciclo de `Evolución` siguiente. Ver: [Explorar-Adaptar-Evolucionar](https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Ciclos-de-Centro:-Explorar---Adaptar---Evolucionar). Un ciclo anual se puede ver en: [Ciclo anual de cuatro trimestres](https://github.com/d-vops/xAdEv/wiki/Ejemplo:-Ciclo-anual-de-cuatro-trimestres-de-evoluci%C3%B3n-en-una-Organizaci%C3%B3n))

From:

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

Permanent link:

<http://xadev.wiki/doku.php/wiki:int-con:hab-evo?rev=1713799647>

Last update: **2024/04/22 15:27**

