

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](#)) y conectores con la burocracia o procesos actuales definidos.

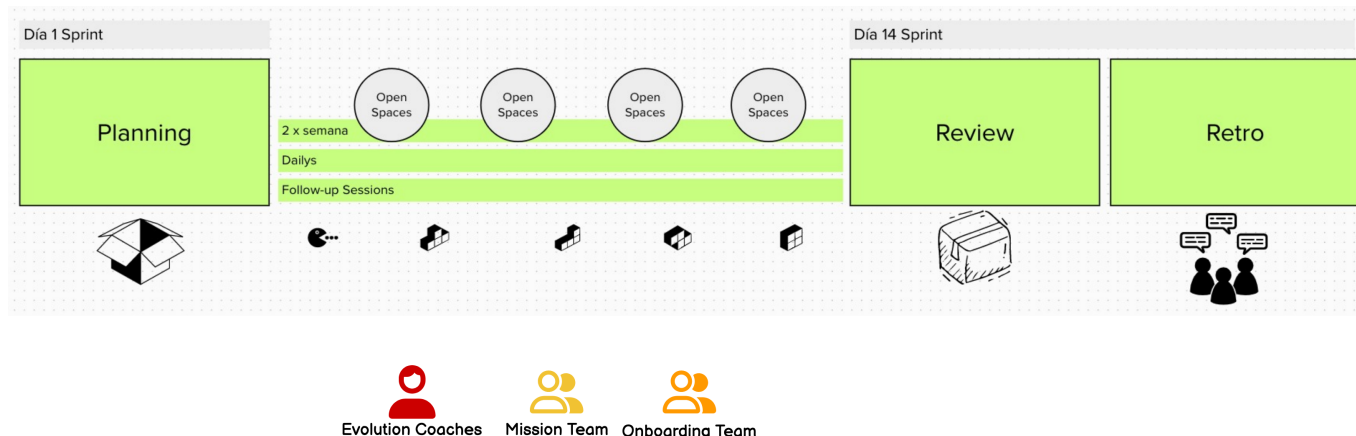
En todos los casos estos ciclos puede adaptarse con autonomía mediante la decisión de los integrantes del equipo, teniendo en cuenta los habilitadores y los principios de cada ciclo:

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 de la estructura.
- Conectar con iniciativas actuales de entrenamiento y apoyarnos en ellas.
- Lanzar iniciativas para `compostar` el liderazgo actual: 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. Este compliance debe ser sólo a los fines de mantener un lenguaje de interacción, no de limitar la capacidad de transformación.
- 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?"](#)

From:

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

Permanent link:

<https://www.xadev.wiki/doku.php/wiki:equ-rol:cic-vid-onb-tea>

Last update: **2024/08/05 21:42**

