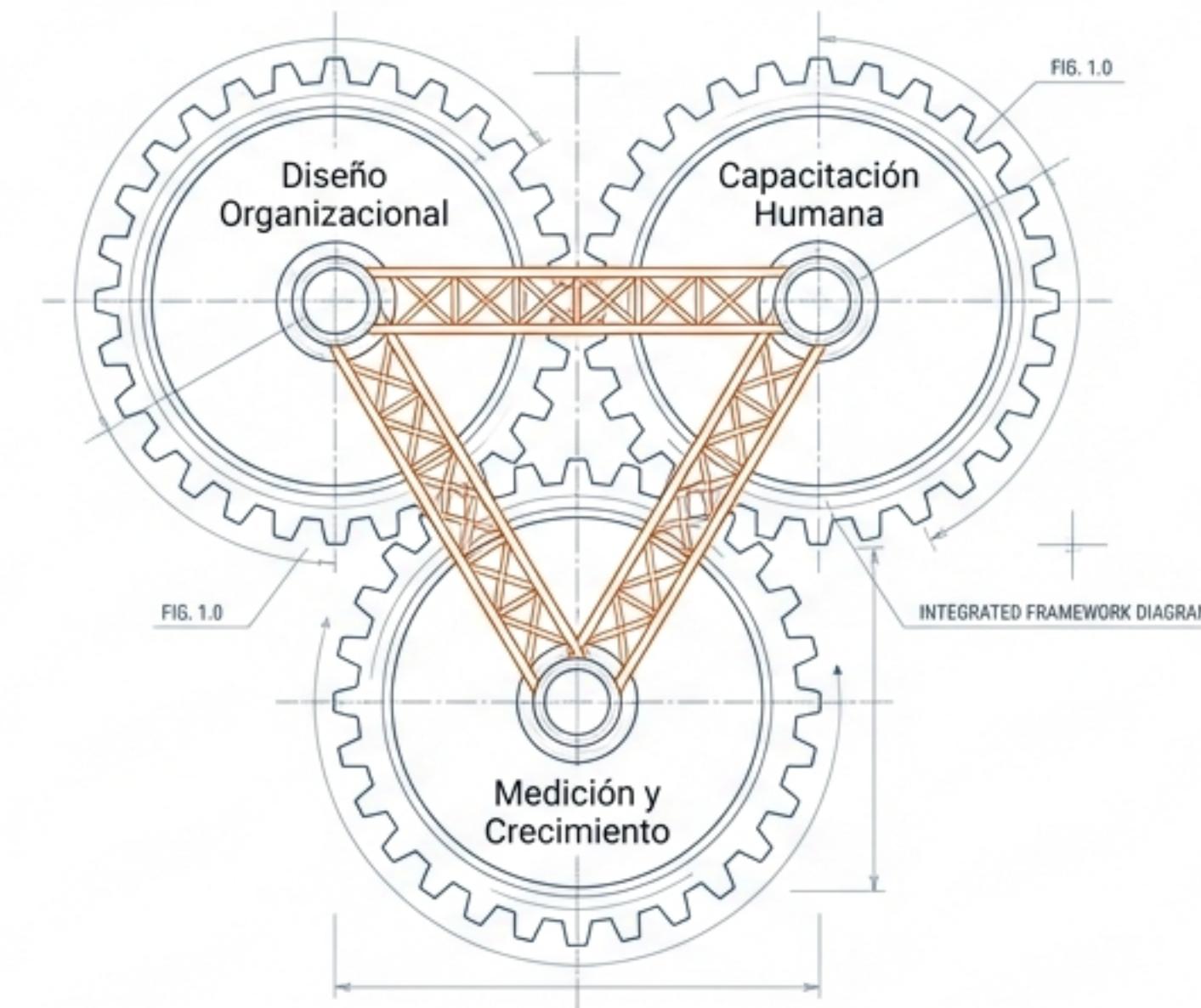


Gestión y Evolución de la Práctica de Arquitectura Empresarial

Un modelo integral de Roles, Competencias y Madurez Organizacional.



El Blueprint Evolutivo: Integrando Estructura, Talento y Medición

Una práctica de arquitectura exitosa no es estática; requiere un sistema vivo compuesto por roles claros, talento en constante desarrollo y una ruta de madurez medible.



Estructura (Roles)

Sin una estructura definida, la arquitectura se diluye, perdiendo coherencia y efectividad operativa.



Talento (Skills)

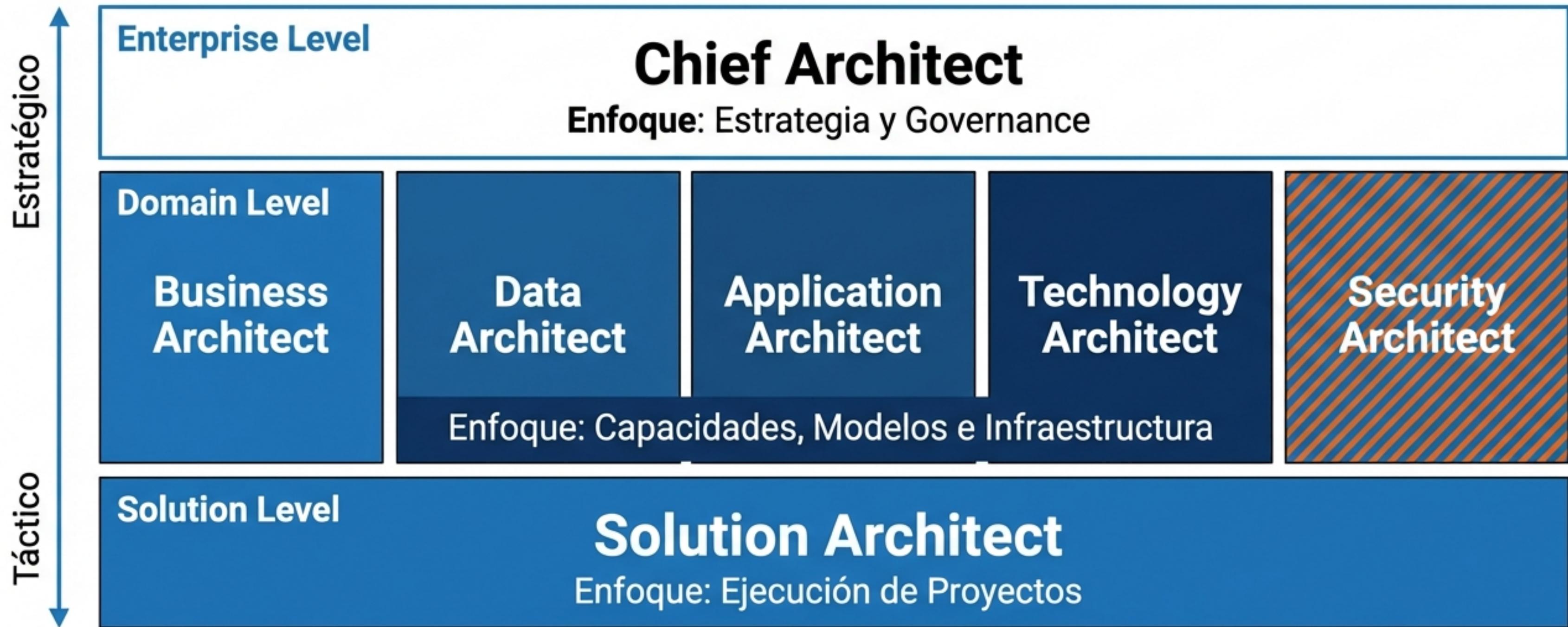
La efectividad depende directamente de las competencias (Hard, Soft, Meta) del equipo para ejecutar la estrategia.



Crecimiento (ACMM)

El modelo ACMM permite evaluar el estado actual y guiar las inversiones para evolucionar de procesos "Ad-hoc" a una optimización continua.

El Ecosistema de Roles: Estrategia, Dominio y Ejecución



Definición de Responsabilidades por Dominio

Business Architect



Define capacidades de negocio y optimización de procesos. Alinea la tecnología con la estrategia comercial.

Data Architect



Responsable de los modelos de datos, gobierno de la información, calidad y flujo de datos a través de la empresa.

Application Architect



Diseña la estructura de aplicaciones, patrones de integración y ciclo de vida del software.

Technology Architect



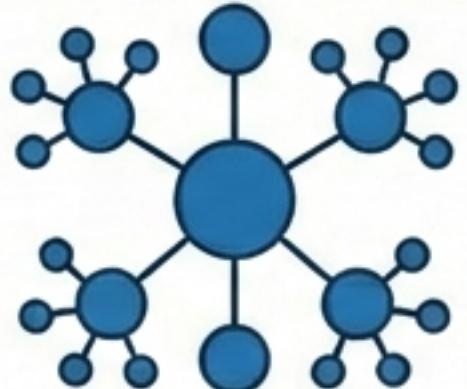
Define la infraestructura subyacente, estrategia de nube (Cloud) y estándares de hardware/redes.

Security Architect



Asegura que la seguridad y el cumplimiento normativo estén embebidos en el diseño ('Security by Design').

Modelos Operativos y el Rol del Architecture Board

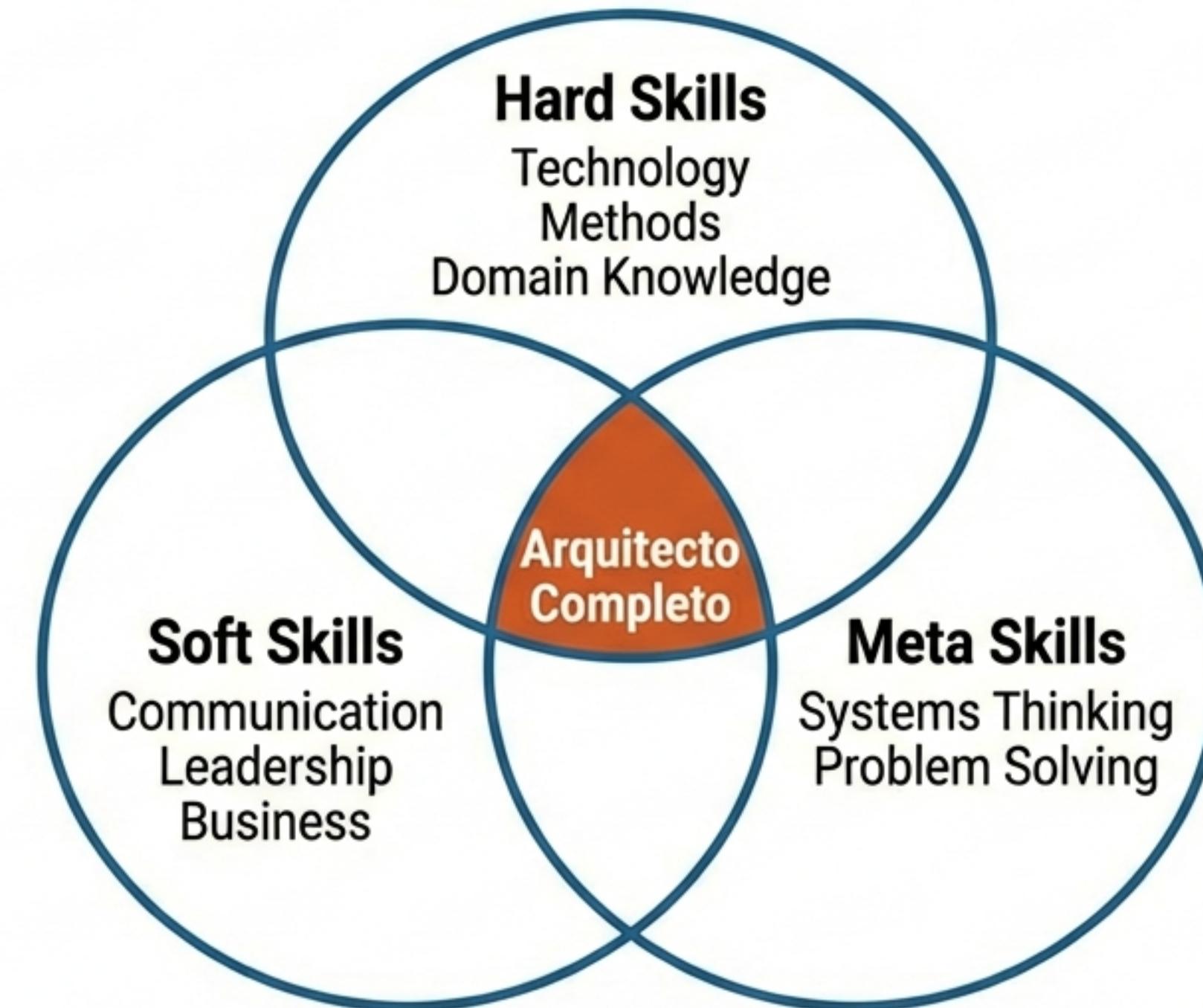
Centralizado		<p>Pros: Alta consistencia, economías de escala. Contras: Cuello de botella, burocracia ('Ivory Tower').</p>
Federado		<p>Pros: Cercanía al negocio, alta agilidad. Contras: Riesgo de inconsistencia y duplicidad.</p>
Híbrido		<p>Pros: Balance entre estándares y agilidad. Contras: Requiere coordinación efectiva.</p>

Architecture Board

Órgano principal de gobierno. Su función es revisar el cumplimiento, aprobar excepciones y mantener la integridad de la arquitectura empresarial.

Framework de Competencias: El Perfil del Arquitecto Moderno

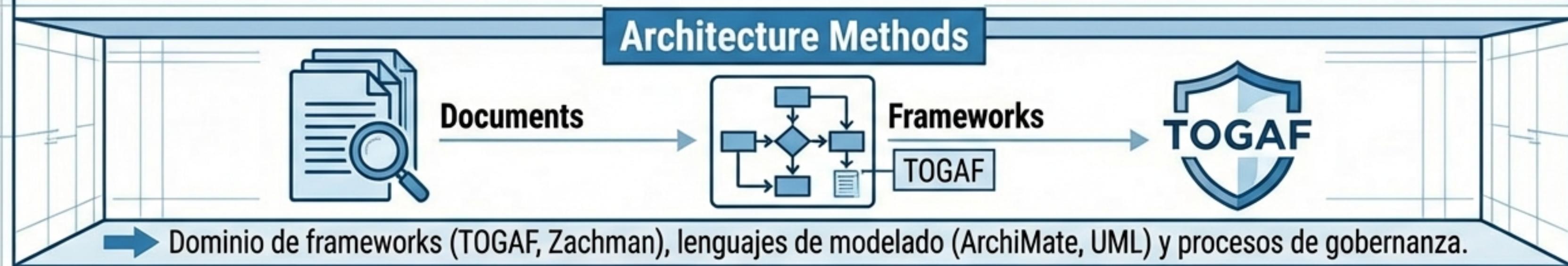
La excelencia técnica es necesaria pero no suficiente.



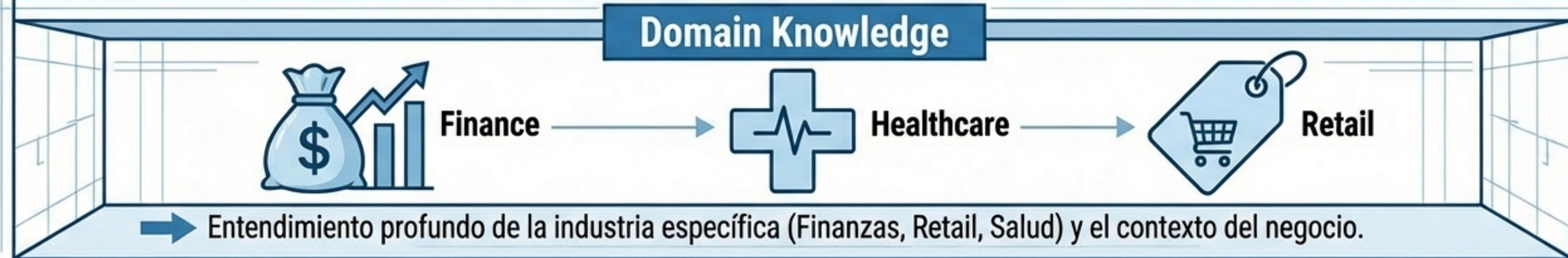
Hard Skills: Fundamentos Técnicos y Metodológicos



→ Profundidad en plataformas, lenguajes, nubes públicas (AWS/Azure/GCP) y herramientas específicas.



→ Dominio de frameworks (TOGAF, Zachman), lenguajes de modelado (ArchiMate, UML) y procesos de gobernanza.



→ Entendimiento profundo de la industria específica (Finanzas, Retail, Salud) y el contexto del negocio.

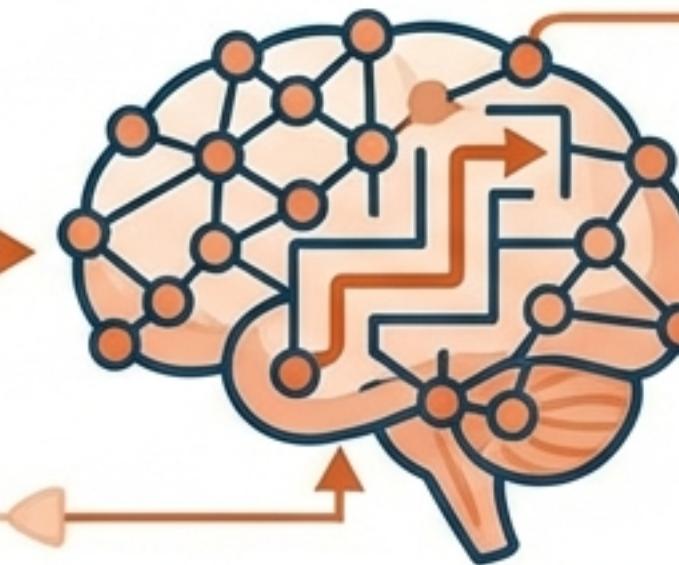
Soft & Meta Skills: El Diferenciador de Impacto

Soft Skills (Influencia)



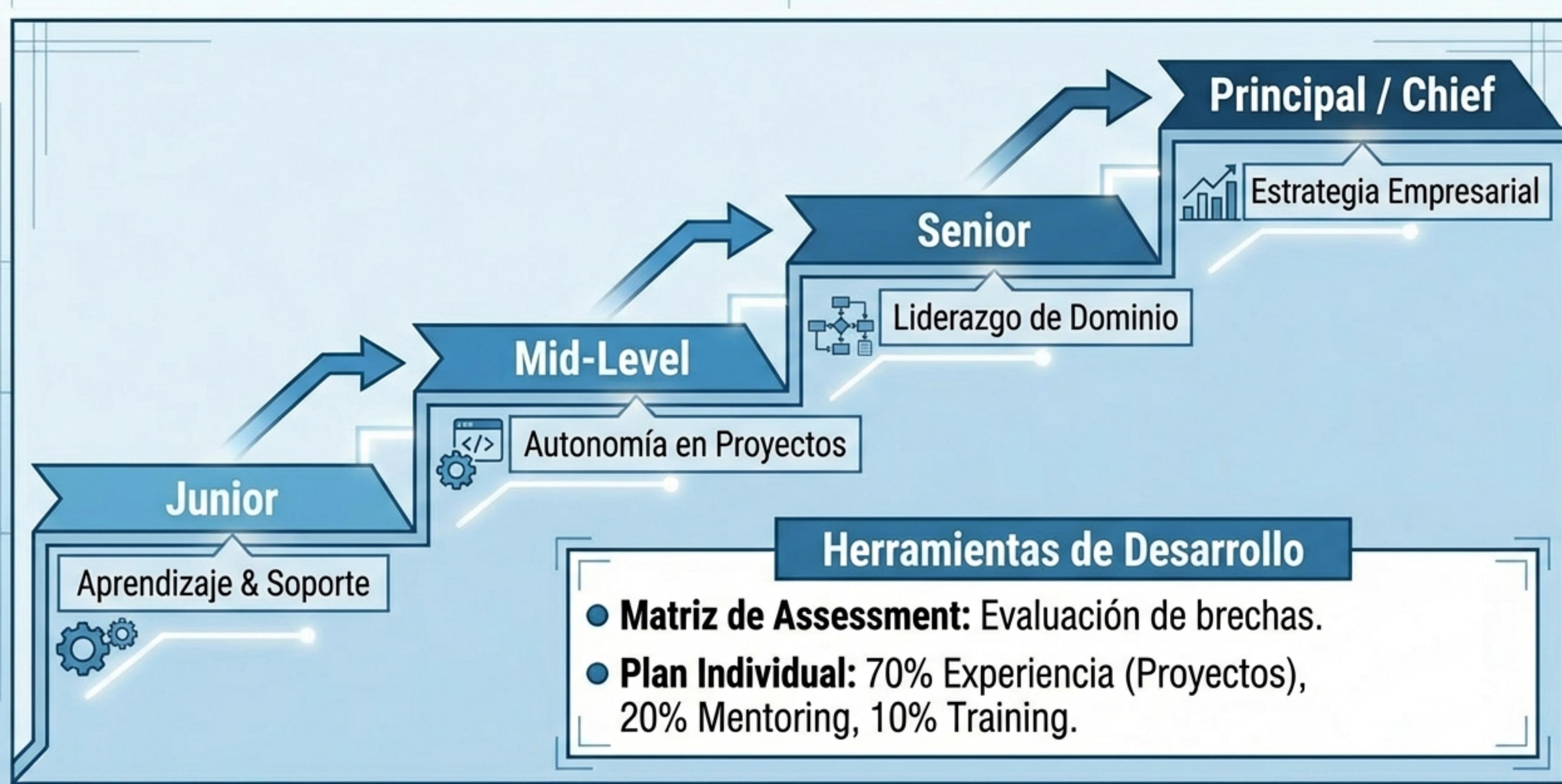
- **Communication:** Capacidad de articular visiones complejas a audiencias no técnicas (C-Level).
- **Leadership:** Liderazgo por influencia, negociación y gestión de stakeholders.
- **Business Acumen:** Entendimiento de los drivers de valor y estrategia financiera.

Meta Skills (Cognición)



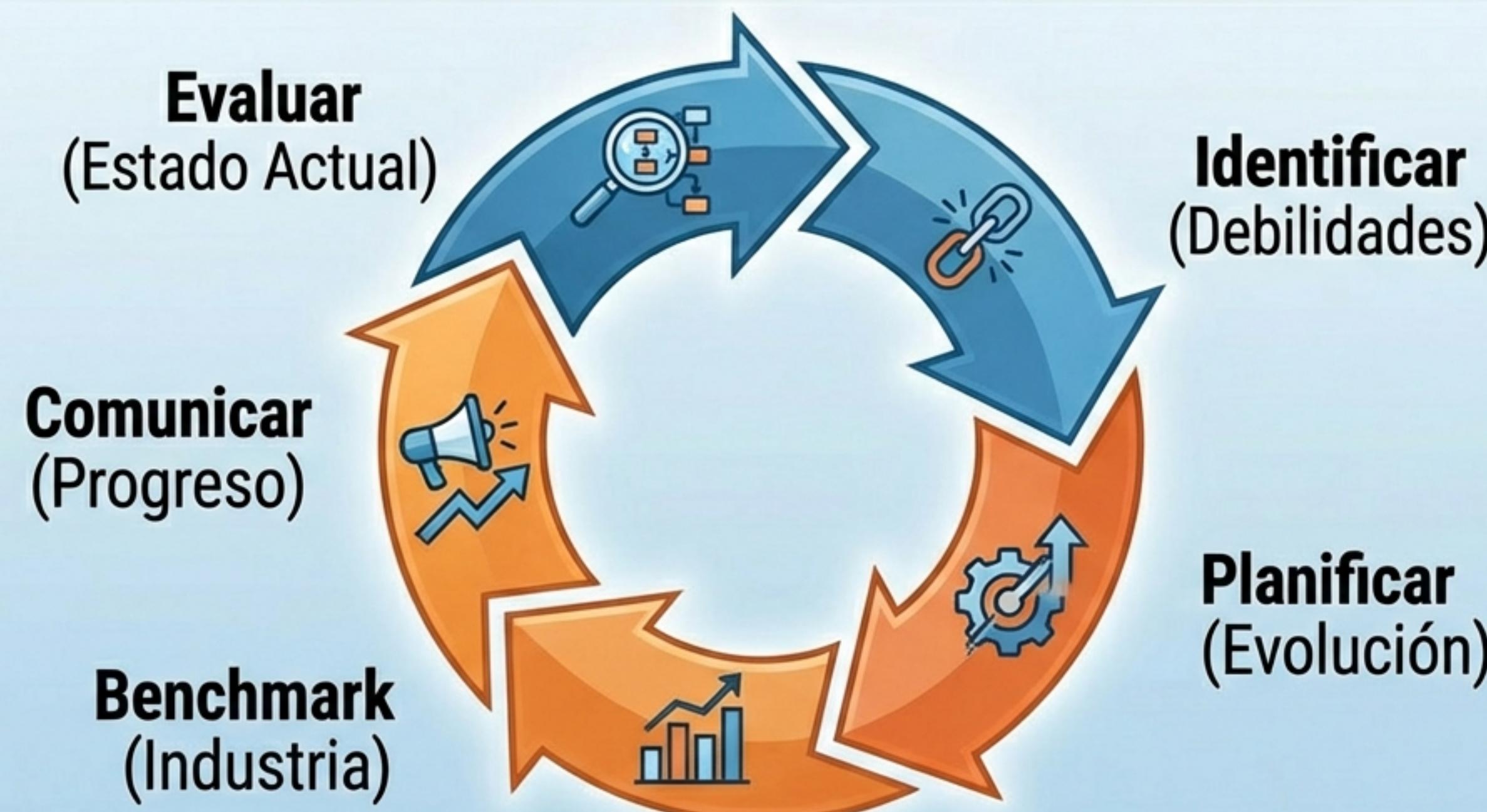
- **Systems Thinking:** Ver el bosque, no solo los árboles. Entender interconexiones.
- **Problem Solving:** Capacidad de estructurar soluciones para problemas ambiguos.

Career Path y Plan de Desarrollo Profesional

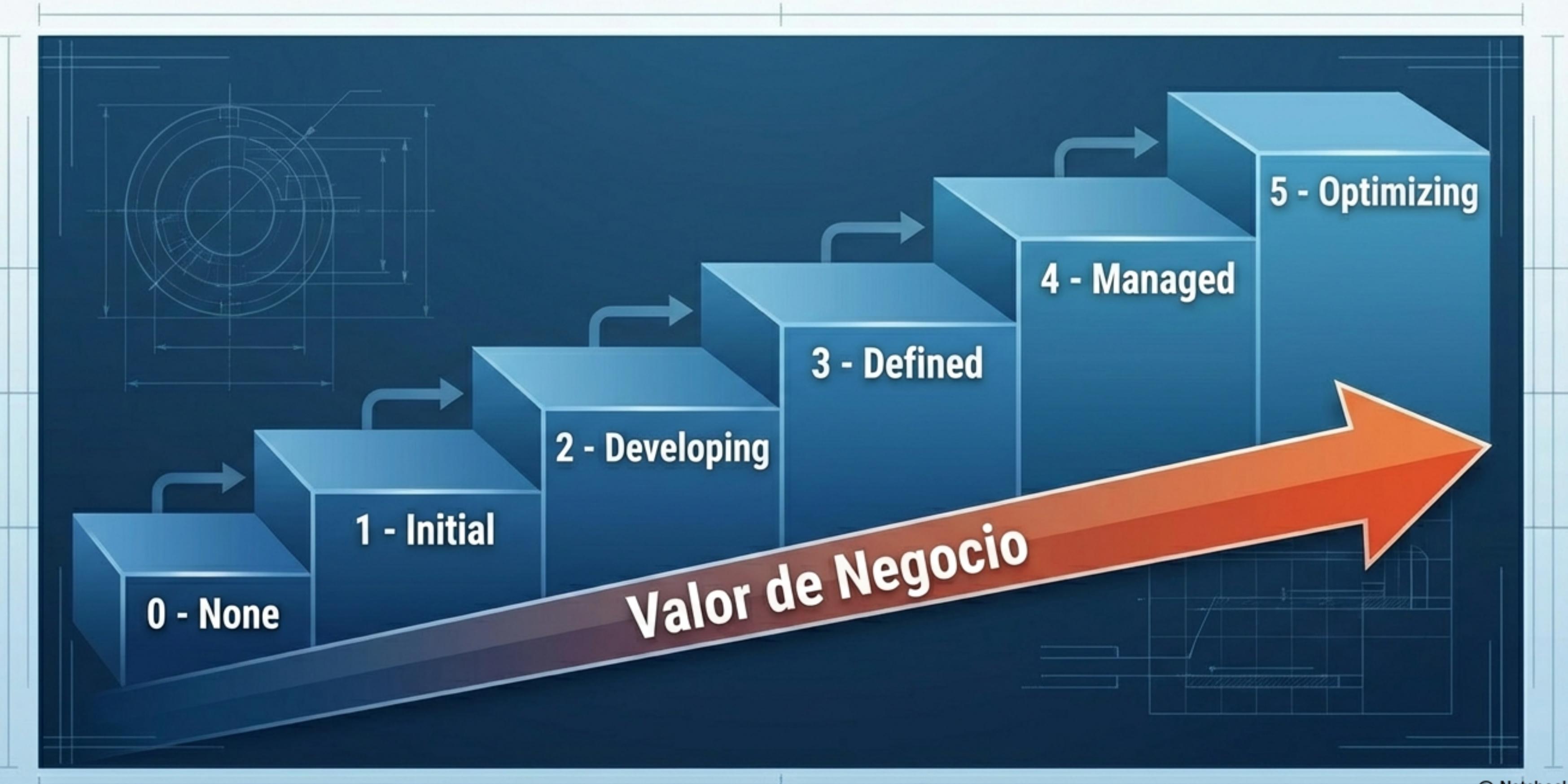


Architecture Capability Maturity Model (ACMM)

Un framework para evaluar y mejorar la capacidad de una organización para desarrollar y usar arquitectura empresarial de manera efectiva.



La Escalera de Madurez: De la Inexistencia a la Optimización



Características Distintivas por Nivel de Madurez

Nivel	Características
Nivel 0-1 (None/Initial)	No hay estándares. La arquitectura es informal. Éxito depende de esfuerzos individuales desarticulados ('Héroes').
Nivel 2 (Developing)	Se reconocen procesos de arquitectura propios. La gestión es mayormente 'IT-centric'. No hay integración completa con el negocio.
Nivel 3 (Defined)	Arquitectura bien definida e integrada. El 'Architecture Board' opera regularmente. Uso de estándares (TOGAF/ArchiMate).
Nivel 4 (Managed)	Calidad y procesos medidos cuantitativamente. La arquitectura contribuye explícitamente a las decisiones de negocio.
Nivel 5 (Optimizing)	Gestión de cambio proactiva. Feedback constante para mejorar procesos. La arquitectura es vista como ventaja competitiva.

Dimensiones y Proceso de Evaluación (Assessment)

El Proceso

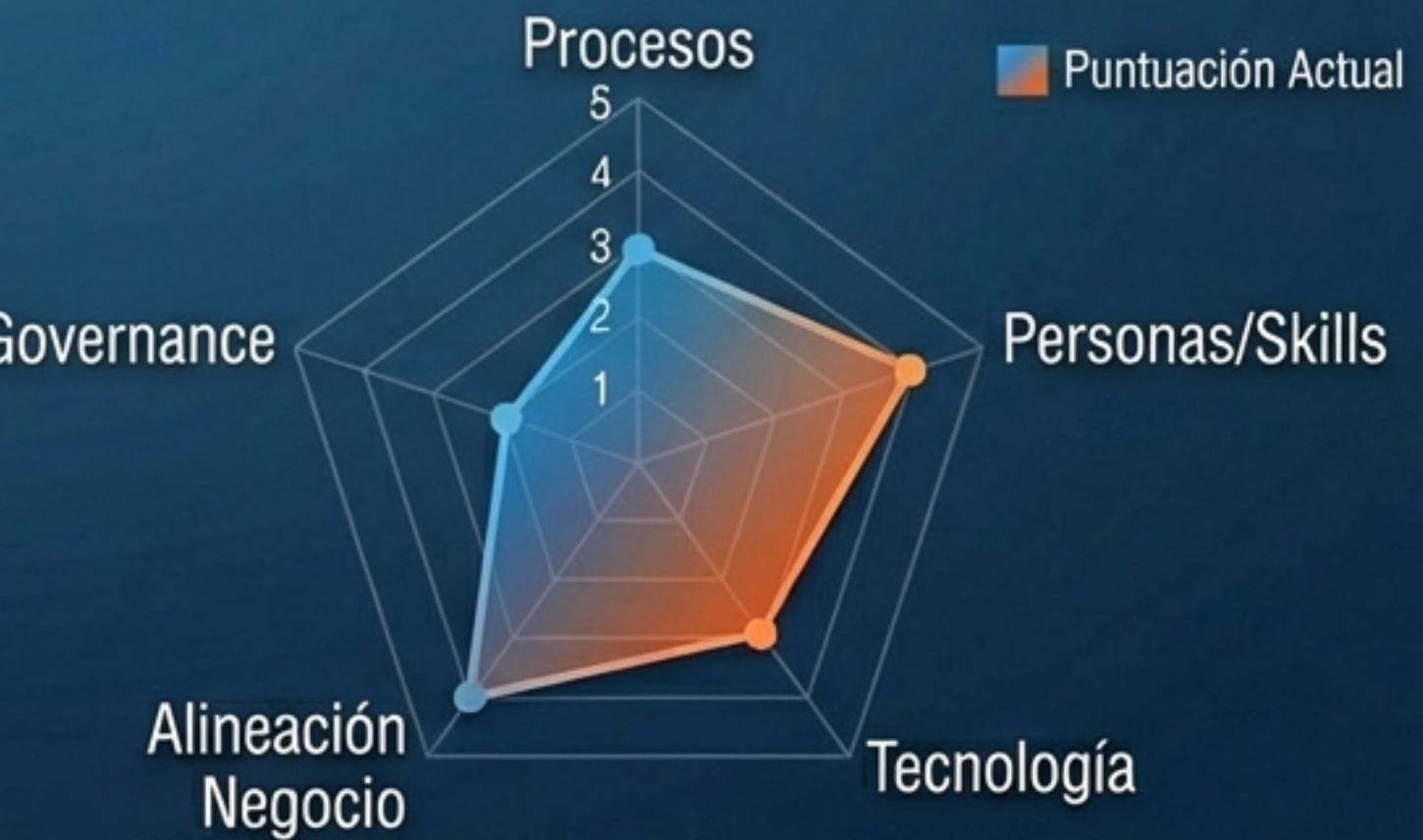
Recolección
de Evidencias

Mapeo
(Matriz ACMM)

Cálculo de
Puntuación

Análisis de
Brechas

Dimensiones



Roadmap de Mejora Continua

De Nivel 1 a 2

Objetivo: Formalización Básica.

- ✓ Establecer roles básicos,
- ✓ documentar arquitectura existente,
- iniciar governance simple.

De Nivel 2 a 3

Objetivo: Estandarización.

- Estandarizar metodologías,
- formalizar el Architecture Board,
- integrar dominios.

De Nivel 3 a 4

Objetivo: Medición de Valor.

- Implementar métricas de KPI,
- vincular arquitectura a resultados financieros,
- gestión de calidad.

Avanzar de nivel requiere inversión consciente en tiempo y recursos.

Conclusiones y Siguientes Pasos

La evolución de la práctica de arquitectura requiere sincronizar la estructura organizacional (Roles), el desarrollo del capital humano (Skills) y la medición objetiva del progreso (ACMM).

$$\text{Estructura Correcta} + \text{Gente Capaz} + \text{Medición Constante} = \text{Valor de Negocio Sostenible}$$

Call to Action: Utilizar estos frameworks (Roles, Skills Matrix, ACMM) como base para el **Proyecto Integrador Final (Módulo 10)**.