

Temas de personas y equipos (aka “Recursos Humanos + Comunicación”)

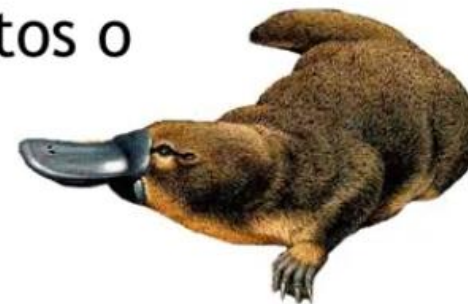


¿Mito o realidad?

Hacer una buena gestión de recursos humanos garantiza que las personas sean intercambiables

En un equipo que funciona bien no hay conflictos

La comunicación es necesaria para trasladar a otros el riesgo de incumplimiento de plazos, costos o alcance



¿Personas o recursos?

Dichos:

“Tenemos que agregar dos recursos en el proyecto X”

“Nos falta un recurso de UX en el equipo”

“Hay que tercerizar para bajar el porcentaje de gastos en personal”

Pensamos en las personas como commodities

=> Modelo de engranajes o piezas inertes,
escalables y reciclables



Cuidado: personas no son “recursos”

Recursos pasivos

Se gestionan con
premisas: repetible,
escalable e
intercambiable

Se compran o alquilan

Personas activas

Hay que cultivar,
integrar, inspirar,
acompañar, motivar,
capacitar, ...

Aportan liderazgo,
creatividad, talento

fiuba



ACP1

¿Personas o recursos?

Las personas no son recursos de la organización
Son los equipos => son la organización



¿Personas o recursos?

Las personas no son recursos de la organización
Son los equipos => son la organización



Las personas aportan sus recursos
Trabajo humano es un recurso
... con salvedades

Para pensar

“Me gusta el desarrollo de software porque se trabaja con computadoras, no con personas”



Digresión: no siempre fue así...

“Now listen. We are paying \$600 an hour for this computer and \$2 an hour for you, and I want you to act accordingly.”

Según Barry Boehm, lo que su jefe le dijo en su primer trabajo (1950s)



Organización del trabajo en la historia (1)

Primitivo desestructurado

Jerarquías establecidas desde el nacimiento

Esclavismo, sociedades estamentales, feudalismo, artesanía,

...



fiuba

ACP1

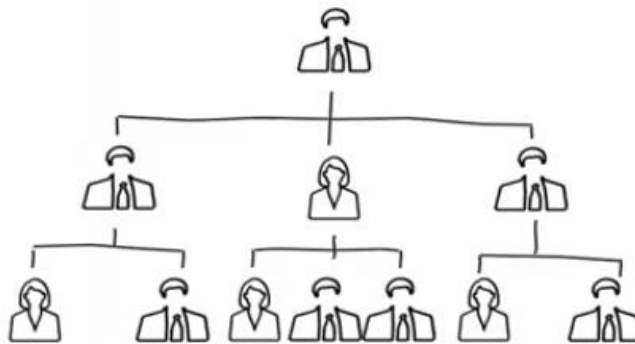
Organización del trabajo en la historia (2)

Taylorismo y fordismo

Primeros intentos de organización

Luego, modelos jerárquicos

... y delegativos



Organización del trabajo en la historia (3)

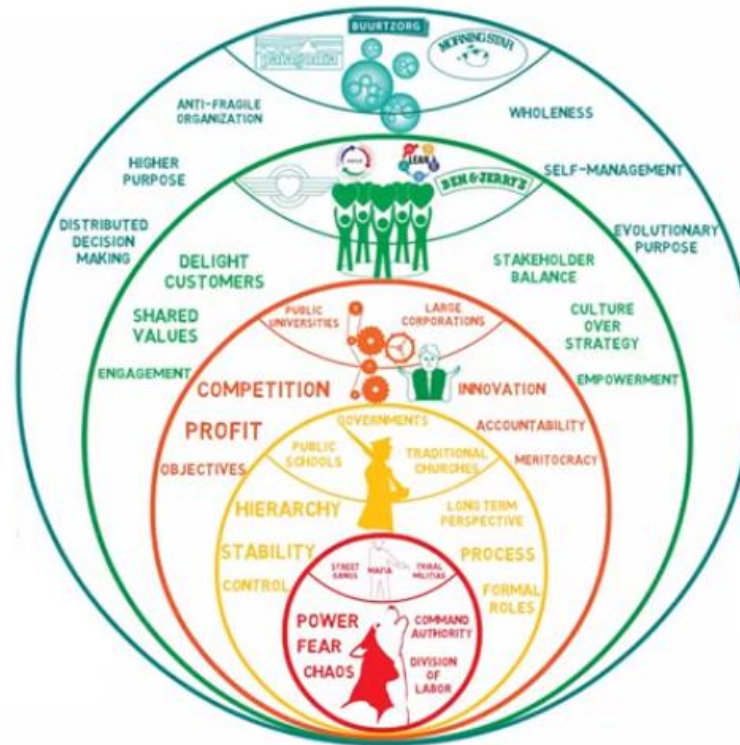
Visiones modernas

Colaborativo

Equipos autoorganizados

Autogestionado global

Podular



Frédéric Laloux y autogestión

Nivel “teal”

Evolution of Human Consciousness & Organizational Models

READINGGRAPHICS
Ideas Come Alive



Autogestionados

Plenitud: sin “máscaras profesionales”

Propósito evolucionista: alineado con la organización

Hay muchos casos

Dabbawalas en Bombay

Película “The Lunchbox”
o “Amor a la carta”

Autopartista en Francia

Enfermeras en Holanda

Empresas argentinas de software

Varias...



Organizaciones “podulares” (Dave Gray)

Pensadas para distribuir el control

pod = vaina, chaucha

Unidad pequeña y autónoma

habilitada y empoderada para tomar decisiones

Los pods deciden

sin pedir permiso

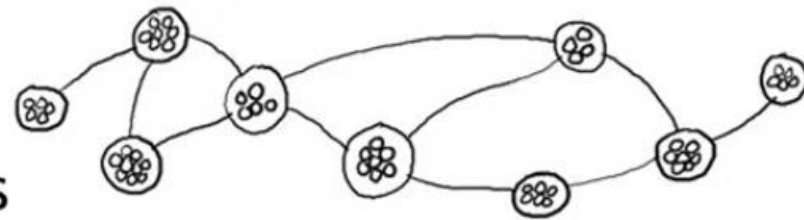
sin validar con superiores

Rapidez de respuesta y adaptación

Flexibles en su organización

Responsables por los resultados

Trabajan como a ellos les parece



Recapitulación: preguntas

¿Por qué decimos que las personas no son recursos?
¿Cómo funciona una organización autogestionada?

