2019

Netcoreconf

CULTURA

más allá de eslóganes y palabras bonitas



Pablo Bouzada

Operations Lead – Plain Concepts

@pbousan

https://pbousan.rocks





Sponsors



















Los orígenes de esta charla

PBOUSAN ON TOUR - 2019

Barcelona – Antipatrones de la cultura de las organizaciones

Bilbao – AOS: Culturas tóxicas y el síndrome de Estocolmo

Santiago – Cultura: más allá de eslóganes y palabras bonitas

See you on the road!



¿Conoces la CULTURA de tu empresa?



Hace muchos muchos años, en un laboratorio de una universidad se hizo un estudio que el pretendía valorar el comportamiento de un grupo de homínidos y su relación grupal ante situaciones de estrés y privación de alimento.

Somos 100tifikos!







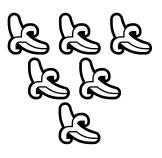








En una sala cerrada, colgado del techo pusieron un racimo de plátanos. Lo suficientemente alto para que no lo pudiesen alcanzar los monos de un salto. También pusieron una silla, que permitía alcanzarlos con un poco de esfuerzo.

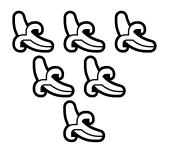








El primer mono subió a la silla y cuando estaba a punto de alcanzar un plátano, ...

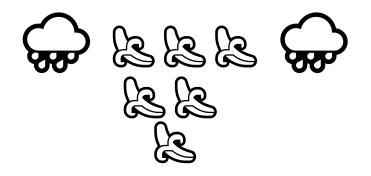








Lo que no sabia es que la silla tenia un mecanismo que hací aque se activaran unos aspersores que lanzaron chorros de agua helada a todos los monos.



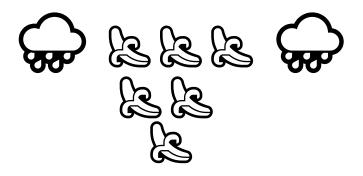






El segundo mono intentó lo mismo, no vaya a ser que fuese el primer mono hizo algo que activó las aspersores y él lo podia evitar.

Pasó lo mismo, monos a remojo...





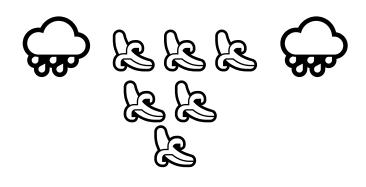






El tercer mono, intentó subir por el otro lado de la silla, a ver si tenía más suerte. Igualmente se activaron las mangueras.

El cuarto mono, con mucha precaución se acercó a la silla, y miró a los otros monos. Estos le negaron con la cabeza, se bajó y esperaron a que pasara algo.











Al cabo de un rato, los científicos sacaron al mono #1 y metieron uno nuevo, que no sabía que subir a la silla disparaba el agua.

Vamo a calmanarnos!





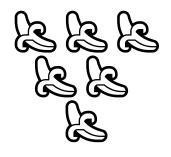










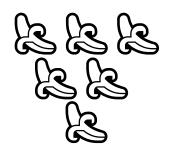




#2 #3 #4 # #5 #5



Hambriento como estaba, intentó alcanzar la silla, pero el mono #2 lo interceptó y lo obligó a quedarse en un rincón con el resto.



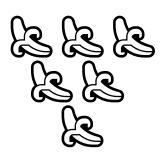
Quieto!







El mono #5 no entendía nada. Los otros monos lo miraron con rabia y le negaron con la cabeza.

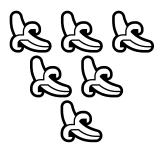




Si ya saben cómo me pongo, para qué me invitan

#2 \$\mathbb{#} #3 \$\mathbb{#} #4 \$\mathbb{#} #5 \$\mathbb{G}\$

Los científicos siguieron con su experimento y fueron sacando al mono #2, #3 y #4 y los sustituyeron por el #6, #7 y #8. en todos los casos, los monos que llevaba más tiempo paraban al nuevo cuando este intentaba subirse a la silla.

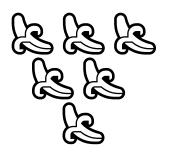




#5 \$\mathbb{#} #6 \$\mathbb{#} #7 \$\mathbb{#} #8 \$\mathbb{#}\$



Pero el mono #8 era diferente, era un poco más espabilado, no obstante había estado preseleccionado para un entrenamiento con la NASA.



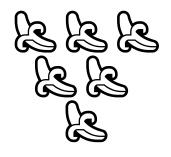








Cuando el mono #5 lo detuvo en su camino a los ansiados plátanos, le preguntó: ¿Pero qué pasa? ¿Por qué no puedo subir a la silla si tengo hambre y ahí hay plátanos?



Quieto!









El mono #5 se quedó un segundo pensando y solo supo responderle:

No lo sé, aquí siempre hemos hecho las cosas así





Disclaimer:

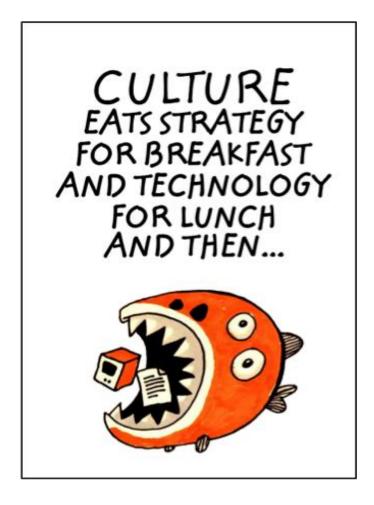
Ningún mono, ni científico ha sido dañado física o psicológicamente en la preparación de esta charla.



- Refleja las lecciones aprendidas que son suficientemente importantes para pasar a la siguiente generación.
- Son los valores, creencias y prácticas que han sido desarrolladas y reforzadas durante el tiempo.
- La cultura es la forma en la que se hacen las cosas en una organización. Pero va más allá los procesos que se establezcan.



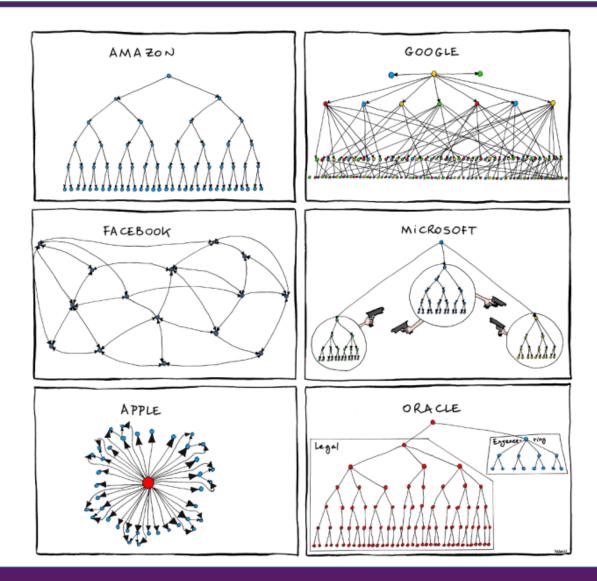
¿Cómo de importante es la cultura?



"La cultura de una organización es la forma en la que se hacen las cosas cuando nadie mira."



¿Cómo son las organizaciones por su cultura?





¿Cómo son las organizaciones por su cultura?

Westrum's Typology of Organizational Culture

Patológicas (power-oriented)	Se caracterizan por grandes cantidades de miedo y amenaza. La gente a menudo acumula información o la retiene por razones políticas, o la distorsiona para verse mejor.
Burocráticas (rule-oriented)	Protegen los departamentos. Aquellos en el departamento quieren mantener su "territorio", insisten en sus propias reglas y, en general, hacen las cosas según el libro: su libro.
Generativas (performance- oriented)	Se centran en la misión. ¿Cómo logramos nuestro objetivo? Todo está subordinado al buen desempeño, a hacer lo que se supone que debemos hacer.



¿Se puede "crear" una cultura?

"La cultura no se crea, sino que emerge siendo el producto de un comportamiento consistente y coherente."

Alberto Serrano



5 signos de una cultura superficial

- Inconsistencia
- Cultura fragmentada
- Demasiados valores
- Falta de independencia en la toma de decisiones
- Fomentar las excepciones que se saltan las reglas



Cultura superficial: INCONSISTENCIA

Comunicación – Tenemos la obligación de comunicarnos.

Respecto – Tratamos a los demás como queremos que nos traten.

Integridad – Trabajamos con los clientes en una forma abierta, honesta y sincera.

Excelencia – Solo estamos satisfechos con nada menos que lo mejor en todo lo que hacemos.

(Enron, Annual Report, 2000, p. 29).



Cultura superficial: CULTURA FRAGMENTADA

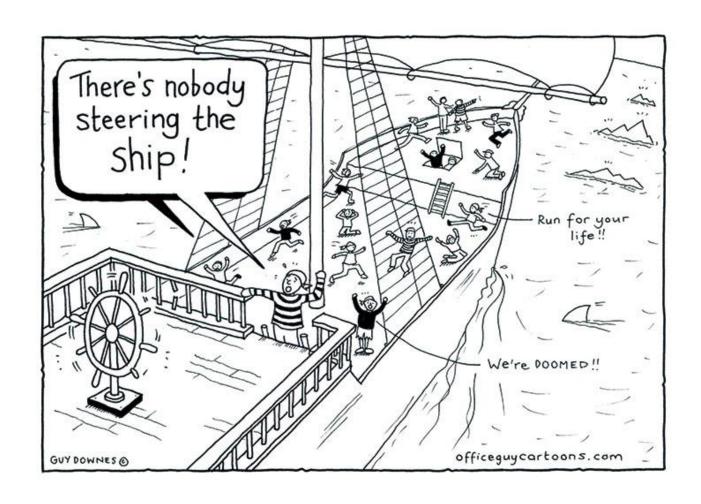


JUEGO DE TRONOS

Todos contra todos. Todos pierden.



Cultura superficial: DEMASIADOS VALORES



NO HAY NADIE AL TIMÓN

Pero el barco tiene que seguir navegando...



Cultura superficial: FALTA DE INDEPENDENCIA

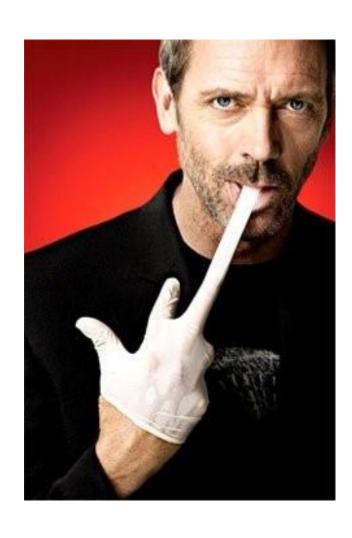


NO ES MI PROBLEMA

Que alguien me diga cómo resolverlo.



Cultura superficial: FOMENTAR LAS EXCEPCIONES



BRILLIANT JERK

Está por encima de las reglas.



¿Qué debería fomentar la cultura de una organización?

3 factores motivadores (Dan H. Pink – Drive)

- Autonomía: nuestro deseo de dirigirnos a nosotros mismos
- Maestría: la necesidad de mejorar las habilidades y adquirir nuevas
- Propósito: el deseo de hacer algo que tenga significado y que sea importante, para nosotros y para otros



La cultura en NETFLIX

NETFLIX

Nosotros...

- fomentamos la toma de decisiones independientes por parte de los empleados.
- compartimos información de manera abierta, amplia y deliberada
- somos extraordinariamente sinceros el uno con el otro
- mantenemos solo a nuestra gente altamente efectiva.
- evitamos las reglas



Sponsors





















Más información:

info@netcoreconf.com
@Netcoreconf

Visítanos en: netcoreconf.com