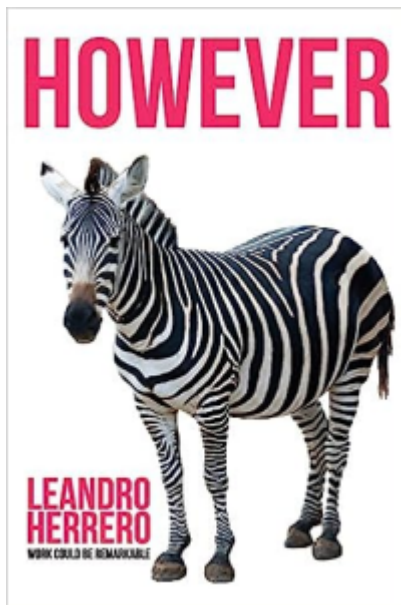


Referencias Bibliográficas

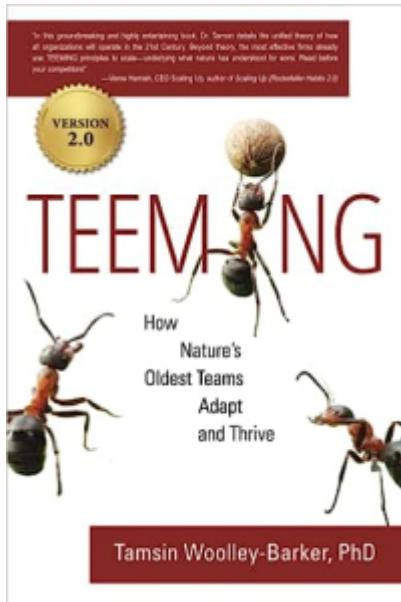


Título: [However: Work could be remarkable](#)

Autor: [Leandro Herrero](#)

Descripción: Hay dos tipos de personas en las organizaciones. Las “Personas Por Lo Tanto” observan toda la información y concluyen: “Debemos hacer X”. Las “Personas Sin Embargo” tienen la misma información, pero llegan a la conclusión: “X parece prometedor, pero también existen Y o Z. Siempre tenemos opciones”. Este es un libro sobre ideas, sobre personas, sobre el trabajo en las organizaciones, y nos anima a considerar puntos de vista contrarios o no convencionales, a replantear preguntas obvias, a ser valientes y desafiar muchas posiciones predeterminadas que están arraigadas en nuestras organizaciones. Las organizaciones necesitan desesperadamente una epidemia de pensamiento “Sin Embargo”, que es el camino de Leandro Herrero para descubrir posibilidades.

Este es un libro de “Sin Embargo”. Es una invitación a pensar críticamente y a comprometerse en el trabajo con la creencia de que puede ser notable.



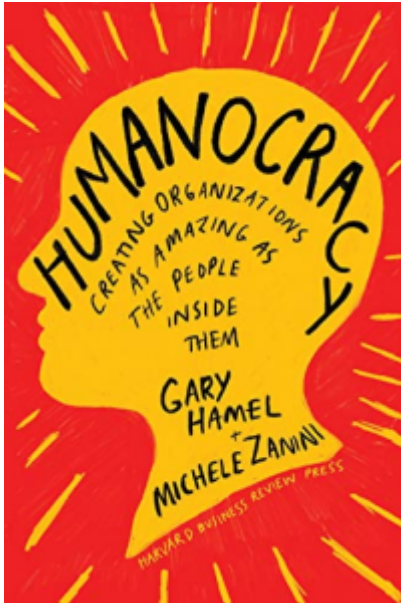
Título: [Teeming: How Nature's Oldest Teams Adapt and Thrive](#)

Autor: [Tamsin Woolley-Barker](#)

Descripción: Nuestro mundo es cada vez más volátil e impredecible: las organizaciones necesitan estar alerta. A lo largo del tiempo evolutivo, las especies más exitosas son aquellas que se adaptan al cambio. Lo mismo ocurre en los negocios, sin embargo, diseñamos para una escala eficiente, estandarizando la producción para que se ajuste a las predicciones de unos pocos. Los biólogos saben que la diversidad es la materia prima de la evolución, sin embargo, la suprimimos sistemáticamente.

Necesitamos una nueva forma de organizar y trabajar. Las sociedades más antiguas y exitosas de la Tierra pueden mostrarnos cómo hacerlo.

Los superorganismos, como las hormigas y las abejas, han perfeccionado el arte de la colaboración durante decenas de millones de años, multiplicando su riqueza de una generación a otra, sin jefes, administración, metas, regulaciones o cheques de pago. Con doce principios simples y cinco patrones simples: Inteligencia Colectiva, Creatividad Colectiva, Liderazgo Distribuido, Confianza y Valor Regenerativo, Teeming muestra cómo los miembros únicos e independientes de los superorganismos comparten el trabajo y la riqueza para crear puntos de resiliencia, oportunidad y abundancia adaptativos. Nuestras organizaciones pueden hacer lo mismo.



Título: [Humanocracy: Creating Organizations as Amazing as the People Inside Them](#)

Autores: [Gary Hamel](#), [Michele Zanini](#)

Descripción: En un mundo de cambios constantes y desafíos sin precedentes, necesitamos organizaciones que sean resilientes y audaces.

Desafortunadamente, la mayoría de las organizaciones, sobrecargadas de burocracia, son lentas y tímidas. En la era de la agitación, las estructuras de poder jerárquicas y los sistemas de gestión repletos de normas son una desventaja. Aplastan la creatividad y sofocan la iniciativa. Como líderes, empleados, inversores y ciudadanos, merecemos algo mejor. Necesitamos organizaciones audaces, emprendedoras y tan ágiles como el propio cambio. De ahí este libro.

En “Humanocracy”, Gary Hamel y Michele Zanini presentan un argumento apasionado basado en datos para erradicar la burocracia y reemplazarla por algo mejor. Basándose en más de una década de investigación y repleto de ejemplos prácticos, “Humanocracy” ofrece un detallado plan para crear organizaciones tan inspiradoras e ingeniosas como los seres humanos que las componen.

Los bloques de construcción fundamentales incluyen:

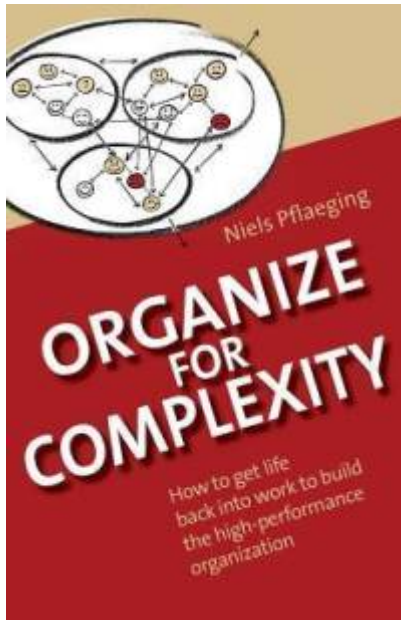
Motivación: Unir a los colegas al desafío de acabar con la burocracia. **Modelos:** Aprovechar la experiencia de organizaciones que han desafiado de manera rentable el statu quo burocrático.

Mentalidades: Escapar del pensamiento de la era industrial que frustra el progreso. **Mobilización:**

Activar una coalición pro cambio para hackear sistemas y procesos de gestión obsoletos. **Migración:**

Incrustar los principios de la humanocracia - propiedad, mercados, meritocracia, comunidad, apertura, experimentación y paradoja - en el ADN de tu organización.

Si finalmente te has quedado sin paciencia con las tonterías burocráticas... Si quieres construir una organización capaz de superar el cambio... Si estás comprometido/a en brindar a cada miembro del equipo la oportunidad de aprender, crecer y contribuir...



Título: [Organize for Complexity: How to Get Life Back Into Work to Build the High-Performance Organization](#)

Autor: [Niels Pflaeging](#) (Author), Pia Steinmann (Illustrator)

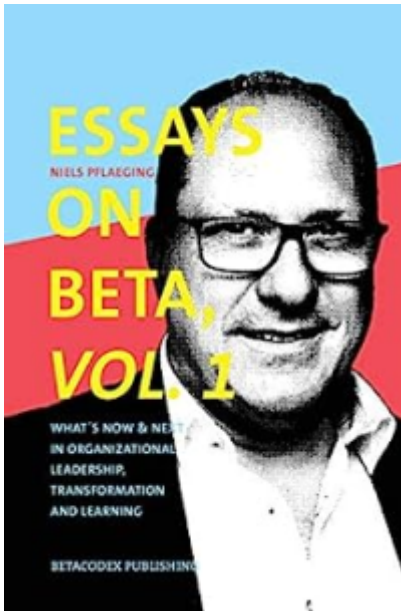
Descripción: Un libro sobre complejidad y trabajo, y sobre cómo lidiar productivamente con ambos. Una introducción condensada a la teoría y práctica del alto rendimiento organizacional. Un manifiesto para el liderazgo contemporáneo y la transformación profunda en organizaciones de todo tipo.

“Valientemente, Pflaeging disecciona la teoría clásica de gestión y de manera humorística ofrece alternativas coherentes”. Harvard Business Review.

“Niels Pflaeging es el padre del fin de la gestión”. Winfried Felser, competence-site.

“Cuando Pflaeging sacude los dogmas de la gestión, se desmoronan en sus manos”. Financial Times Germany.

“Niels Pflaeging siempre está a la vanguardia, donde se mide y se mapea lo nuevo en los negocios”. Peter Felixberger, changeX.



Título: [Essays on Beta, Vol. 1: What's now & next in organizational leadership, transformation and learning](#)

Autor: [Niels Pflaeging](#) (Author)

Descripción: ¿Por qué no podemos aprender nada de empresas como Semco o Toyota?

¿Por qué las empresas de hoy están desequilibradas en términos de estructura?

¿Por qué las “jerarquías planas” son solo una continuación del problema?

¿Por qué todas las metáforas de “cambio como un viaje” están equivocadas?

¿Por qué tu empresa tiene exactamente la cultura que se merece?

¿Por qué se sobrevaloran los objetivos fijos y cómo se pueden hacer relevantes los objetivos?

¿Funciona la competencia dentro de las organizaciones?

¿Por qué todavía nos resulta difícil comprender la visión de McGregor desde 1960?

¿Por qué y cómo funciona la Transformación Organizacional Muy Rápida (VFOT, por sus siglas en inglés)?

¿Por qué las empresas no necesitan jefes ni líderes?

¿Por qué es importante la distinción entre gestión y liderazgo?

¿Por qué la llamada “transformación digital” está sobrevalorada?

Este emocionante libro combina 20 ensayos de Niels Pflaeging en un verdadero “Lo Mejor de Beta”. Es una colección de teoría y práctica organizacional progresista y modernista basada en la mentalidad BetaCodex. El contenido de este volumen va desde breves viñetas hasta textos altamente conceptuales. ¡Este libro es un tesoro para cualquier persona que quiera dominar el arte del pensamiento Beta!

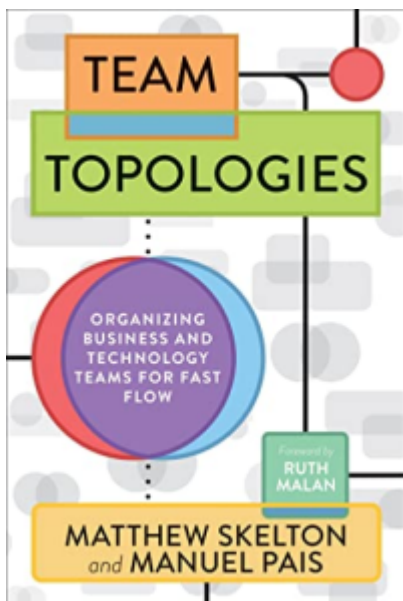


Título: [Redarquía: Más allá de la jerarquía](#)

Autor: [José Cabrera](#) (Author), [Carlos Cabrera](#) (Illustrator), [Juan Carlos Cubeiro](#) (Foreword)

Descripción: La redarquía es un nuevo paradigma que traza un nuevo camino audaz para construir las organizaciones del futuro. Una nueva estructura organizativa pensada para un nuevo mundo interconectado.

La redarquía complementa las estructuras organizativas heredadas del pasado y proporciona un enfoque sistemático para mantenernos competitivos cuando el cambio es discontinuo y el futuro es cada vez menos una extrapolación del pasado.



Título: [Team Topologies: Organizing Business and Technology Teams for Fast Flow](#)

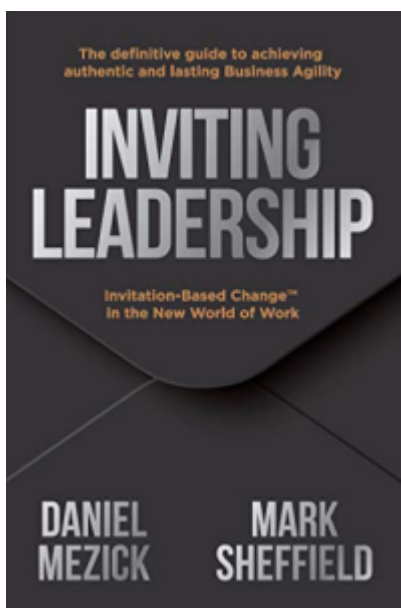
Autores: [Matthew Skelton](#) (Author), [Manuel Pais](#) (Author)

Descripción: Los equipos de software eficientes son esenciales para que cualquier organización entregue valor de manera continua y sostenible. Pero ¿cómo se construye la mejor organización de equipos para alcanzar tus metas, cultura y necesidades específicas?

Team Topologies es un modelo práctico y adaptable para el diseño organizativo y la interacción de equipos, basado en cuatro tipos fundamentales de equipos y tres patrones de interacción entre equipos. Es un modelo que considera a los equipos como el medio fundamental de entrega, donde las estructuras de equipos y las vías de comunicación pueden evolucionar con la madurez tecnológica y organizativa.

En Team Topologies, los consultores de TI Matthew Skelton y Manuel Pais comparten los secretos de los patrones y las interacciones exitosas de equipos para ayudar a los lectores a elegir y evolucionar los patrones de equipo adecuados para su organización, asegurándose de mantener el software saludable y optimizar los flujos de valor.

Team Topologies representa un gran avance en el diseño organizativo para el software, presentando una forma bien definida para que los equipos interactúen y se relacionen, lo que ayuda a que la arquitectura de software resultante sea más clara y sostenible. Además, convierte los problemas entre equipos en señales valiosas para la organización autónoma y autoadministrada.



Título: [Inviting Leadership: Invitation-Based Change™ in the New World of Work](#)

Autores: [Daniel Mezick](#) (Author), [Mark Sheffield](#) (Author)

Descripción: La agilidad empresarial ya no es una opción. El cambio acelerado, impulsado por la tecnología, está interrumpiendo el mundo laboral y redefiniendo el juego del liderazgo. Los estilos de liderazgo lentos, jerárquicos y de “mando y control” son cada vez menos efectivos con cada día que pasa.

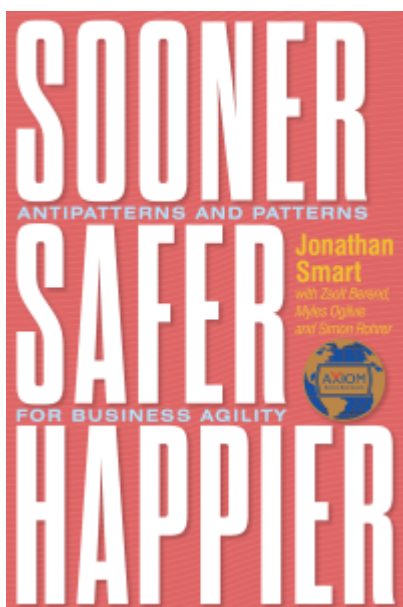
Los líderes exitosos de hoy están encontrando formas de involucrar a toda la fuerza laboral. Están enfocando la atención de toda la empresa en un rendimiento superior. Estos líderes están pasando de la delegación a la invitación.

LIDERAZGO INVITADOR es un tutorial y guía de referencia para implementar el Cambio Basado en

Invitación™ en el nuevo mundo laboral. Este libro le muestra cómo aprovechar las invitaciones auténticas para involucrar a su fuerza laboral y generar los resultados comerciales positivos que surgen de los equipos autogestionados. LIDERAZGO INVITADOR le muestra cómo hacer más con menos.

Con este libro, aprenderá cómo transformar su estilo de liderazgo de manera segura y pragmática y maximizar sus resultados:

Aumentar significativamente la participación de los empleados
Mejorar la eficiencia general del negocio con equipos autogestionados
Atraer y retener talento de primera categoría
Obtener puntajes más altos en cada resultado comercial que esté midiendo
Ayudar a toda su organización a ser más competitiva y adaptable
Escalar estos resultados comerciales en toda la empresa
LIDERAZGO INVITADOR es su mapa para lograr una Agilidad Empresarial auténtica y duradera.



Título: [Sooner Safer Happier: Antipatterns and Patterns for Business Agility](#)

Autor: [Jonathan Smart](#) (Author)

Descripción: “Este es uno de los libros ágiles más importantes desde The Phoenix Project.” — Charles Betz, Analista Principal, Forrester Research

No es ningún secreto que vivimos en la Era Digital. Las empresas tecnológicas constituyen siete de las diez firmas más grandes del mundo en términos de capitalización de mercado. Y la clave de su éxito es la clave de todas las organizaciones modernas.

Jonathan Smart, practicante de agilidad empresarial, líder de pensamiento y coach, revela los patrones y antipatrones que ayudarán a las organizaciones de todas las industrias a ofrecer un mejor valor de manera más rápida, segura y feliz, a través de altos niveles de participación, inclusión y empoderamiento. A través de décadas de experiencia en el mundo de la tecnología, Smart proporciona a los líderes empresariales un plan para crear una organización de clase mundial del futuro.

Mediante formas de trabajo ágiles y lean, los líderes empresariales pueden capacitar a los equipos para mejorar la producción, crecer juntos y crear mejores servicios para sus clientes. Estas mejores

formas de trabajo se han extendido desde el departamento de TI hasta todos los rincones de las organizaciones exitosas, arraigándose en cada industria, desde el sector aeroespacial hasta la contabilidad, desde los seguros hasta el envío.

Este libro no trata sobre el desarrollo de software. No es un libro sobre la industria informática. Este libro trata sobre la aplicación de la agilidad en toda la organización. Es un libro que te pondrá a la vanguardia del cambio y por delante de la competencia.

“Una verdadera perspectiva empresarial de la Transformación Digital y la necesidad de una agilidad empresarial integral”. — Adam Banks, Director No Ejecutivo y ex CTIO de AP Moller Maersk



Título: [Reinventar las organizaciones](#)

Autor: [Frederic Laloux](#) (Author), Andrea Maturana (Translator)

Descripción: Uno de los libros de management más aclamados e importantes de los últimos años. Es como ver el futuro.

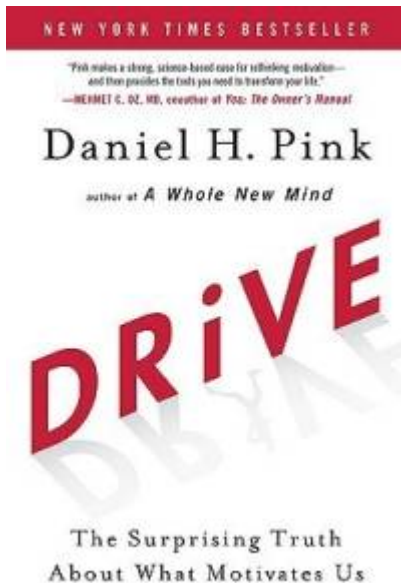
Reinventar las organizaciones es un libro distinto, que rompe con el enfoque tradicional de los libros de management. Está escrito como un manual para personas —líderes, fundadores, consultores, trabajadores— que sienten que algo no “encaja” en la manera actual de dirigir las organizaciones, que creen que puede hacerse mucho más y se preguntan cómo.

Laloux nos recuerda que cada vez que la humanidad ha accedido a un nuevo estadio de consciencia también ha creado un modelo organizativo radicalmente más productivo que el anterior. Y plantea la premisa siguiente: nos hallamos en uno de esos momentos críticos de cambio; vislumbramos los albores de un nuevo gran salto hacia adelante.

Lo extraordinario es que Laloux es capaz de demostrarlo. Examina casos reales de organizaciones —empresas, asociaciones, hospitales y colegios de tamaños, sectores y países distintos— que él califica de “teal-integrales” y que retratan esta nueva y más auténtica manera de funcionar. Sin conocerse entre sí, dichas organizaciones han introducido innovaciones muy exitosas y sorprendentemente similares: la responsabilización y autogestión de los grupos de trabajo, la reivindicación de la integridad de las personas y el carácter necesariamente evolutivo del proyecto

empresarial.

Además de describirlas en detalle, el autor también examina las claves de éxito de estas nuevas organizaciones. ¿Qué se necesita para crear una organización teal-integral? ¿Es posible transformar organizaciones existentes? ¿Y cómo? ¿Qué resultados podemos esperar?



Título: [Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us](#)

Autor: [Daniel H. Pink](#)

Descripción: La mayoría de las personas tienen un planteamiento exclusivamente transaccional de las relaciones en la empresa: tú haces como que me pagas, yo hago como que trabajo. Si te pago más, trabajas más. Si te ofrezco incentivos, te esfuerzas más.

A través de investigaciones, experimentos y casos reales relacionados con la motivación, Daniel H. Pink nos demuestra que lo que realmente funciona es la motivación intrínseca. El palo y la zanahoria son unos pésimos disparadores de motivación, que sirven únicamente para tareas muy rudimentarias. Esto no significa que el dinero no sea motivador, sino que motiva de otra manera. Si un profesional no cobra lo que necesita, no va a contribuir como podrá; hay que pagarle lo suficiente como para que no piense en el dinero.

Según Pink, los pilares de la motivación intrínseca son tres: la autonomía (el deseo de dirigirse a uno mismo, de hacer una contribución decisiva), la maestría (llegar a dominar la disciplina por la que tenemos vocación) y el propósito (la misión, la visión y los valores de una empresa). Las organizaciones que saldrán de la presente crisis son aquellas que maximizan su propósito, no su beneficio.



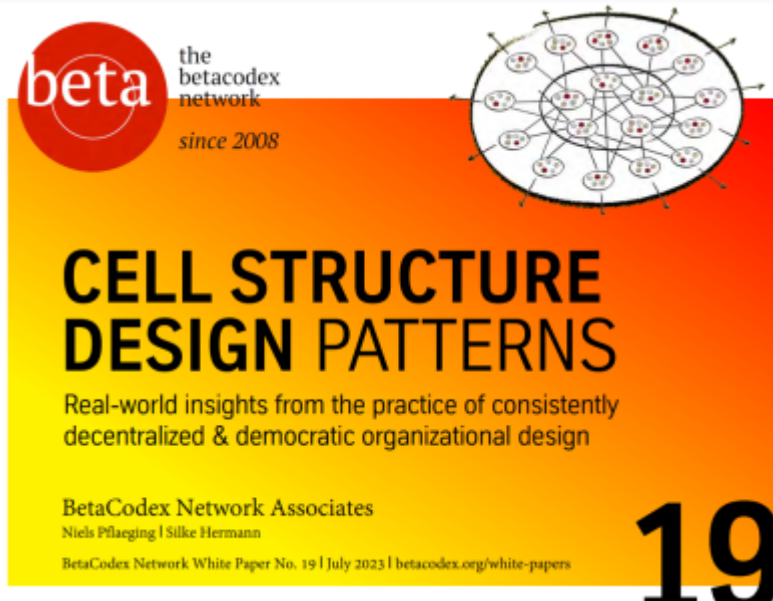
Título: [Organizar para la Complejidad](#)

Autor: [Niels Pflaeging](#) (Author)

Descripción: Como hacer que el trabajo funcione de nuevo. Como romper la barrera del mando y control y crear la organización en red de alto desempeño. Este artículo aborda cuestiones fundamentales de interés para los propietarios de negocios, gerentes, y agentes del cambio.

No todos nos hacemos preguntas como: • ¿Cómo pueden las organizaciones lidiar con la creciente complejidad? • ¿Cómo ajustar una organización en crecimiento, sin crearla cayendo en la trampa de la burocracia? • ¿Como llegar a ser más capaces de adaptarse a circunstancias nuevas? • ¿Cómo superar las barreras existentes de rendimiento, innovación y crecimiento? • ¿Cómo convertirse en una organización más apta para seres humanos, y lograr un mayor compromiso? • ¿Cómo producir un cambio profundo, sin chocar con la barrera?

En este artículo, argumentamos que, con el fin de abordar estas cuestiones, debemos crear organizaciones que sean realmente robustas ante la complejidad, así como aptas para seres humanos. También se discute cómo puede hacerse. Aprenderá sobre los conceptos que permiten el diseño de toda la organización frente a la complejidad, independientemente de su tamaño, antigüedad, industria, país o cultura.

**Título:** Cell Structure Design Patterns**Autores:** Niels Pflaeging | Silke Hermann

Descripción: A diferencia de otros enfoques de diseño organizativo discutidos actualmente, el Diseño de Estructura Celular se basa en la idea crucial de que la descentralización es primordial y, de hecho, inevitable en la complejidad. Si bien el Diseño de Estructura Celular es bastante nuevo (se publicó en 2021 por Red42 como una tecnología social de código abierto), la idea de que la descentralización de la toma de decisiones debería ser el fundamento de la autoorganización coherente, la orientación de mercado y la democracia organizativa no lo es. La idea de descentralización brilla a través del trabajo de los pioneros tempranos de la teoría organizativa como Mary P. Follett, ya en la década de 1920/30 (como se explora en nuestro white paper No. 18), y se puede encontrar en el trabajo de Kurt Lewin (décadas de 1930/40), W. Edwards Deming (décadas de 1950 a 1990) y Peter Drucker (décadas de 1960 a 2000), entre otros. Consulte una descripción general en nuestro white paper No. 14.

Es importante destacar que el movimiento de Sistemas Socio-técnicos en torno a Merrelyn Emery, Fred Emery y Eric Trist del Instituto Tavistock, ha contribuido mucho a la comprensión más profunda del diseño organizativo descentralizado. A partir de 1998, la Beyond Budgeting Round Table agregó mayor profundidad al enfoque, gracias a su investigación de estudios de casos en empresas como Handelsbanken.

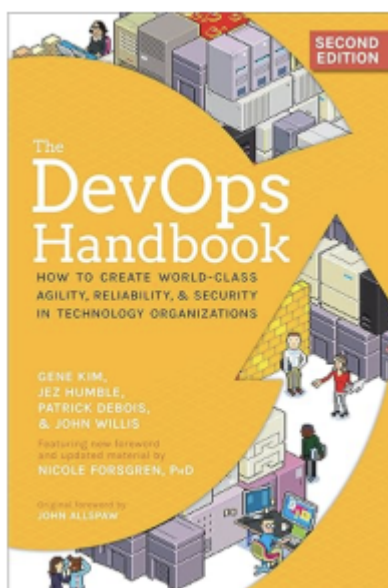
En nuestro trabajo en la Red BetaCodex, varios white papers son testigos de nuestra propia investigación y avances en torno al tema de la descentralización. Primero llegó "Convierte tu empresa de adentro hacia afuera" en 2008, luego los papers sobre Física Organizativa y Organizar para la Complejidad (de 2011 y 2012, respectivamente). Finalmente, en 2021 se publicó el Diseño de Estructura Celular como una tecnología social de código abierto, disponible para todos. Para obtener información adicional, visite cellstructuredesign.com.



Título: [From Now to New, Right Here: Change-as-Flipping](#)

Autores: [Niels Pflaeging](#) | [Silke Hermann](#)

Descripción: Los agentes de cambio en todo el mundo han estado imaginando el cambio como proyectos, programas y ejercicios planificados. Han llegado a pensar que el trabajo relacionado con el cambio es algo que hay que iniciar, implementar y ejecutar. Hemos interpretado el cambio como desafíos complejos, como caminatas infinitamente largas y como viajes exhaustivos. Ya no más!: aquí hay cinco ideas clave sobre la verdadera naturaleza del cambio y sobre cómo crear un cambio profundo y transformador, sin esfuerzo y rápido. ¿Suena imposible? Entonces revise estos conceptos para encontrar una alternativa más constructiva y sólida a la gestión del cambio o al cambio planificado, tal como lo conocemos.



Título: [The DevOps Handbook: How to Create World-Class Agility, Reliability, & Security in Technology Organizations](#)

Autores: [Gene Kim \(Author\)](#), [Jez Humble \(Author\)](#), [Patrick Debois \(Author\)](#), [John Willis \(Author\)](#)

Descripción: El libro “The DevOps Handbook” es una guía completa sobre cómo implementar prácticas DevOps para mejorar la agilidad, fiabilidad y seguridad en las organizaciones tecnológicas. DevOps es una metodología que promueve la colaboración entre los equipos de desarrollo (Dev) y operaciones (Ops) para automatizar y optimizar los procesos de entrega de software.

Parte I: La Primera Vía - El Flujo

Crear una cultura de flujo: Se centra en acelerar el flujo de trabajo desde el desarrollo hasta las operaciones. Automatización del proceso de entrega: Automatizar las pruebas, la integración y el despliegue para reducir el tiempo de ciclo y los errores. Medición del rendimiento: Implementar métricas para medir la eficiencia y la eficacia del flujo de trabajo.

Parte II: La Segunda Vía - Retroalimentación

Mejorar la retroalimentación: Fomentar la retroalimentación continua entre los equipos de desarrollo y operaciones. Monitorización y alertas: Implementar sistemas de monitorización que detecten problemas en tiempo real y envíen alertas automáticas. Integración continua de la retroalimentación: Usar la retroalimentación para mejorar continuamente los procesos y el producto.

Parte III: La Tercera Vía - Aprendizaje y Experimentación

Cultura de aprendizaje y mejora continua: Promover una cultura donde los fallos se vean como oportunidades de aprendizaje. Experimentación: Fomentar la experimentación y la innovación para encontrar nuevas formas de mejorar los procesos. Postmortems y retrospectivas: Realizar análisis post-mortem y reuniones retrospectivas para aprender de los errores y éxitos.

Parte IV: Integración de Seguridad y Cumplimiento

Seguridad como parte del flujo: Integrar prácticas de seguridad en cada etapa del proceso de desarrollo y operaciones. Automatización de la seguridad: Automatizar las pruebas de seguridad y las verificaciones de cumplimiento. Colaboración con el equipo de seguridad: Asegurar que el equipo de seguridad esté integrado en el ciclo de vida del desarrollo de software.

Conclusión: El libro concluye con un llamado a la acción para que las organizaciones adopten las prácticas DevOps y transformen su cultura organizacional para mejorar la agilidad, la fiabilidad y la seguridad de sus productos tecnológicos. Los autores enfatizan que DevOps no es solo un conjunto de herramientas o procesos, sino una cultura que requiere la colaboración y el compromiso de toda la organización.

From:

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

Permanent link:

<https://www.xadev.wiki/doku.php/wiki:dis-fue:ref-bib>

Last update: **2024/05/21 00:30**

