

# **TRANSFORMACIÓN CULTURAL BASE PARA LOGRAR UNA ORGANIZACIÓN CONFIABLE**

**DRA. OLGA PATRICIA ARIAS J**

**MONTERÍA, SEPTIEMBRE DE 2013**

# TRANSFORMACIÓN CULTURAL BASE PARA LOGRAR UNA ORGANIZACIÓN CONFIABLE

**“Cultura es el conjunto de respuestas aprendidas por los individuos dentro de un grupo, que tiene como propósito adaptarse y sobrevivir dentro de él. Como tal, presupone un patrón integrado de comportamientos individuales y grupales, que ocurre alrededor de creencias y valores compartidos.”**



# CULTURA ORGANIZACIONAL

**La cultura organizacional es lo que identifica la forma de ser de la organización y se manifiesta en las formas de actuación ante los problemas y oportunidades de gestión y adaptación a los cambios y requerimientos de orden exterior e interior.**

# SON DIFERENTES ?

**CREENCIAS**

**VALORES**



# NIVELES ESENCIALES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL



# COMPONENTES DE LA CULTURA

- **El propósito o Visión**
  - **La Misión**
- **Los principios y valores**
  - **Las políticas**

# CONFORMACIÓN DE LA CULTURA

PLATAFORMA  
TRASCENDENTE

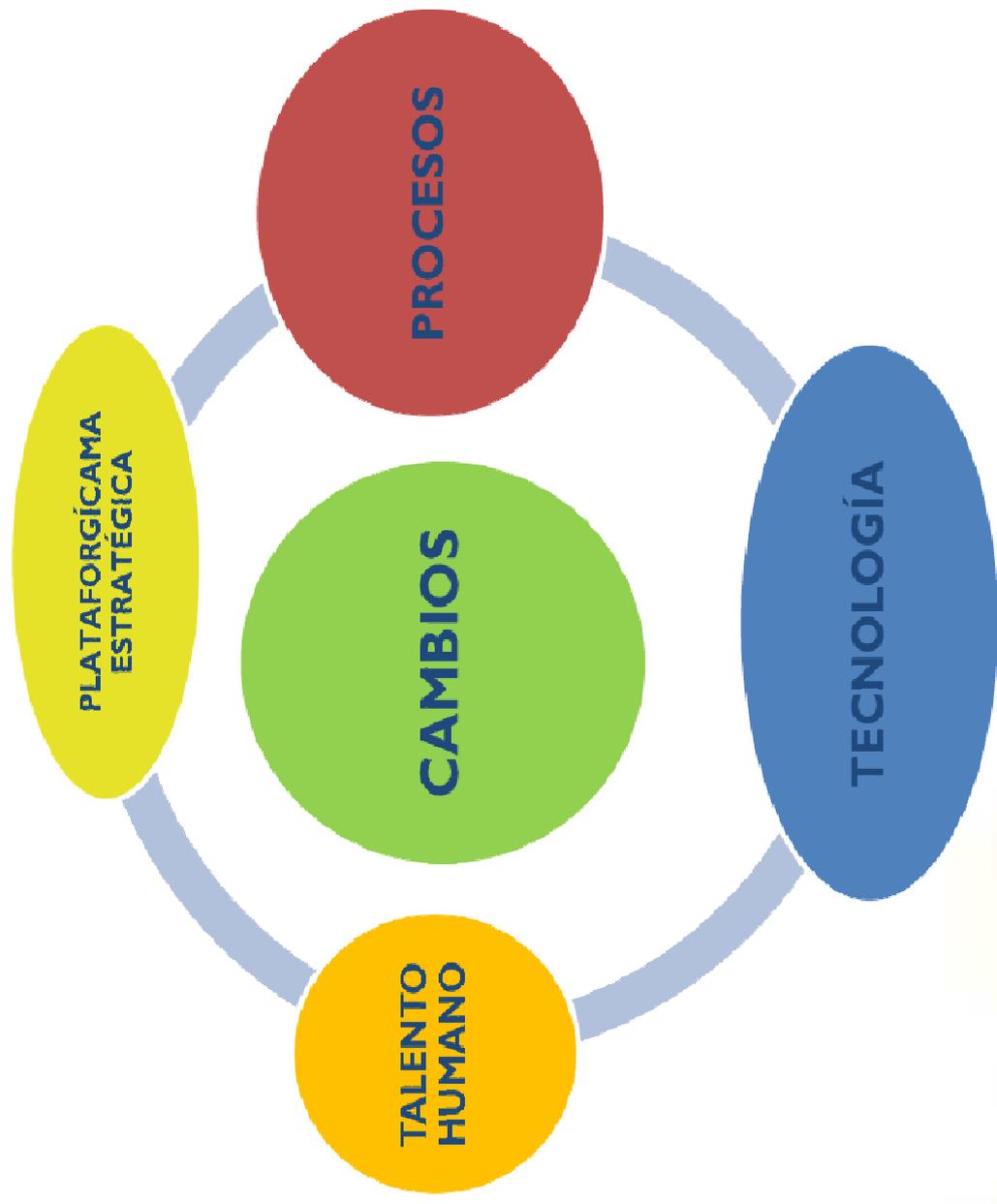
PLATAFORMA  
HUMANA

PLATAFORMA  
OPERATIVA

PLATAFORMA  
SOCIAL



**COLMENA**  
*vida y riesgos laborales*



# TALENTO HUMANO ALINEADO



SISTEMAS de información y comunicación  
Colmena Consultoría en Recursos Humanos S.A.



# FACTORES QUE INDUCEN LA TRANSFORMACION CULTURAL



# TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG



**PROPONE LA TEORÍA DE LA  
MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO**

## Factor Extrínsecos

- Condiciones en las que desempeñan su trabajo

## Factor Intrínsecos

- Satisfacción en el cargo
- Naturaleza de las tareas



## **FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)**

**Contenido del cargo (cómo se siente el individuo en relación con su CARGO)**

- 1. El trabajo en sí.**
- 2. Realización.**
- 3. Reconocimiento.**
- 4. Progreso profesional.**
- 5. Responsabilidad.**
- 6. Autonomía**

## **FACTORES HIGIÉNICOS (De insatisfacción)**

**Contexto del cargo (Cómo se siente el individuo en relación con su EMPRESA).**

- 1. Las condiciones de trabajo.**
- 2. Administración de la empresa.**
- 3. Salario.**
- 4. Relaciones con el supervisor.**
- 5. Beneficios y servicios sociales.**

**Recurso  
humano**

**Formación**

**incentivos**



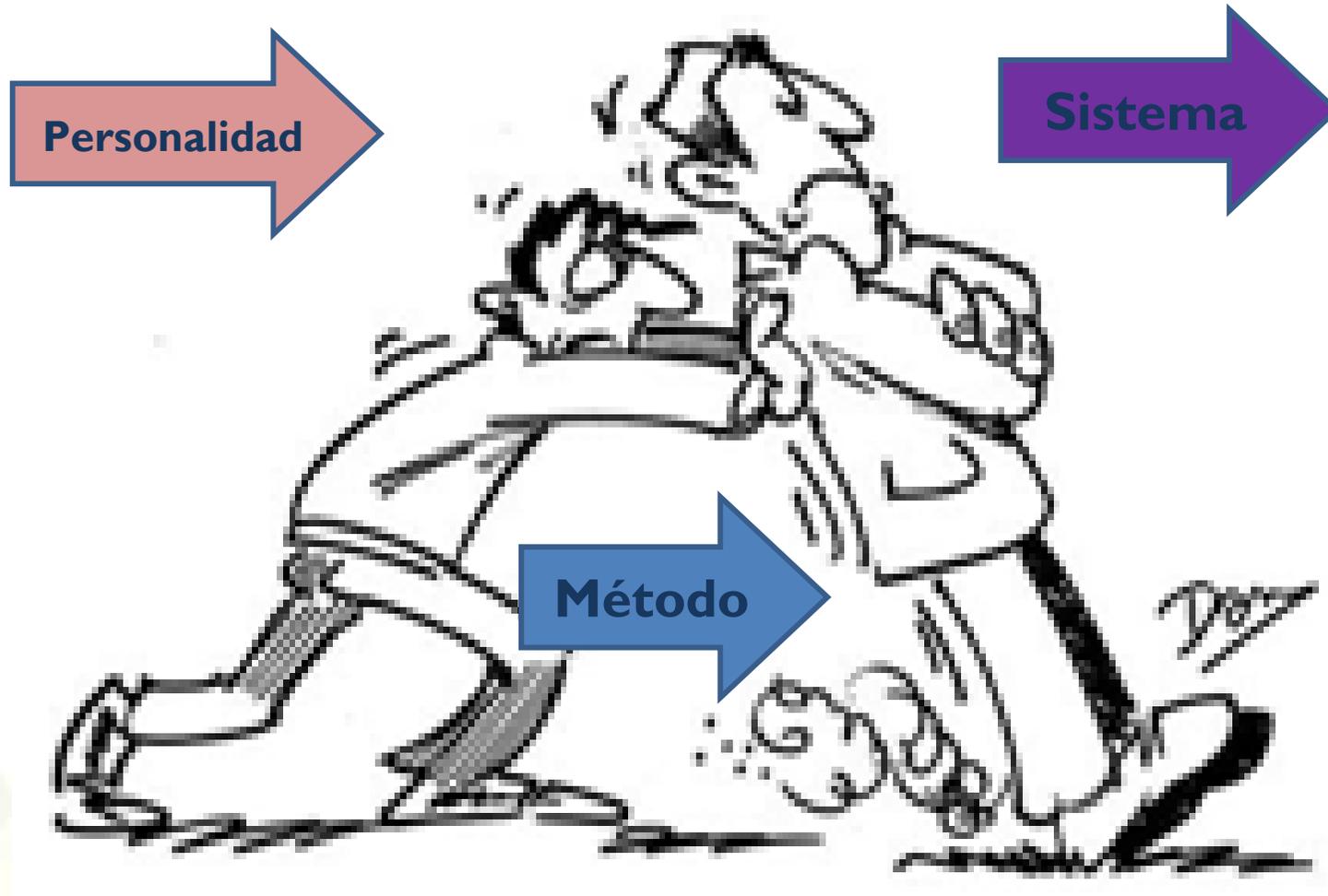
# **LAS ORGANIZACIONES SON UN CONJUNTO DE PERSONAS QUE ACTÚAN EN GRUPO**



INDIVIDUOS  
LENTOS

INDIVIDUOS  
RÁPIDOS

# RESISTENCIA AL CAMBIO



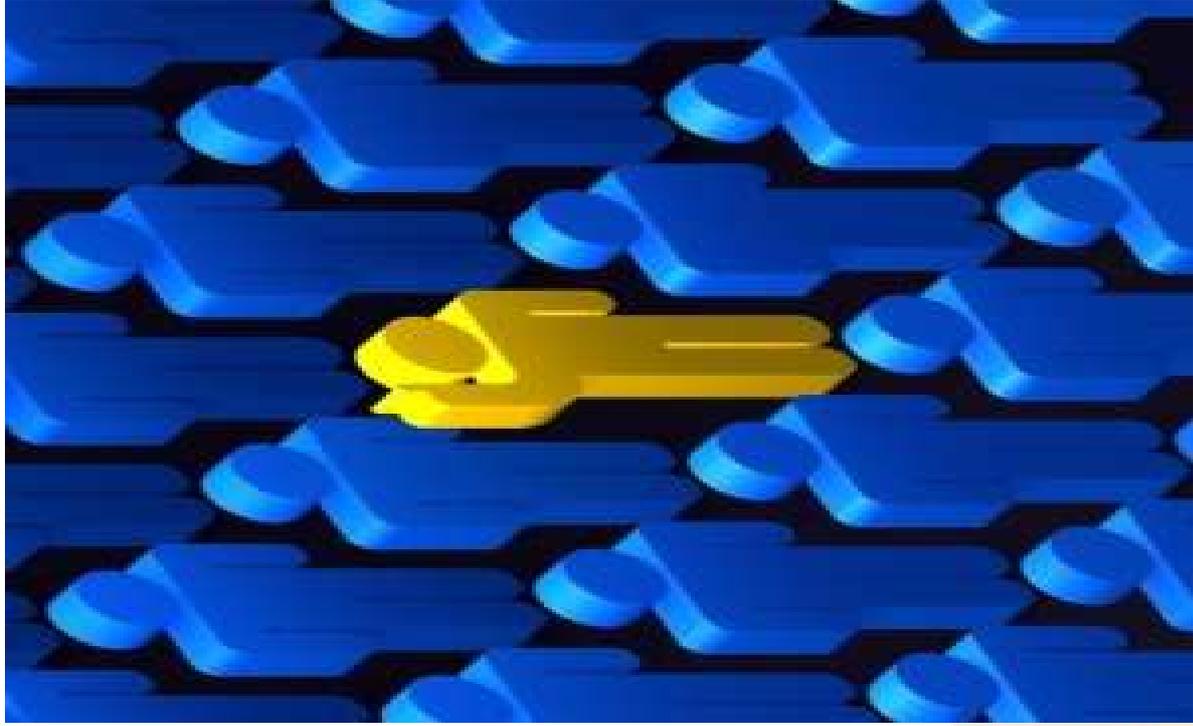


**1. Negación**

**2. Defensa**

**3. Aceptación**

**4. Adaptación**



**Quienes no cambian casi  
diríamos que  
sucumben  
inexorablemente.**

# CÓMO EMPEZAR?





**Requiere la participación activa de los directivos para que los trabajadores acojan el proceso como algo natural**

**“existen infinidad de técnicas que sirven para modificar la cultura de la organización, incluyendo el reclutamiento, la capacitación, las transferencias, las promociones, la reestructuración del diseño de la organización, los modelos de papeles y el refuerzo positivo.”**

- generación de ideas usualmente tomadas del análisis de los procesos**
- de la voluntad de las personas para trabajar arduamente,**
- perseverancia para no desanimarse en el primer tropiezo o en los siguientes**
- y de la capacidad de aterrizar las ideas al puesto de trabajo.**

# QUE NOS PIDE EL SOGCS

Análisis de Riesgos

Medición de la cultura de la seguridad

Adherirse a las metas de la OMS

Tener Infraestructura procesos y medición

Gestionar los eventos Adversos



# HERRAMIENTAS ESTRATÉGICAS



# FRENTE AL TEMA DE SEGURIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DE SALUD

**Identificar las brechas**



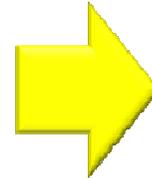
**Diseñar estrategias**



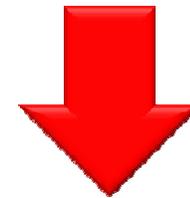
**Medir el impacto**

- 
- **Autoridad institucional**
  - **Gestión del riesgo**
  - **Seguimiento a Casi Evento Adverso**
  - **Lograr sistematicidad y continuidad en el sistema de medición**

**Tratamiento permanente  
de las brechas para  
garantizar la continuidad  
en la operación**



**Autoevaluarse y  
reconocer el nivel de  
suficiencia en la  
asignación del talento  
humano**



**Tratamiento oportuno de los  
problemas triviales que reflejan  
el nivel de calidad y seguridad  
en la operación**



**Incentivar y  
valorar el talento  
humano**

# LOGRAREMOS INSTITUCIONES SEGURAS

**FOMENTANDO LAS RELACIONES HUMANAS , LA  
CULTURA DE EQUIPO, LA COMUNICACIÓN INTERNA Y  
EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO EN EL  
PERSONAL**

# Gracias