



¿Cómo realizar una Transformación Cultural exitosa?

20 de Julio de 2016

Verónica Melián



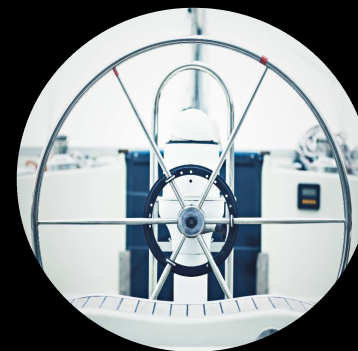
Agenda



¿Por qué hablamos
de cultura
organizacional?



¿Cómo logramos
una Transformación
cultural exitosa?



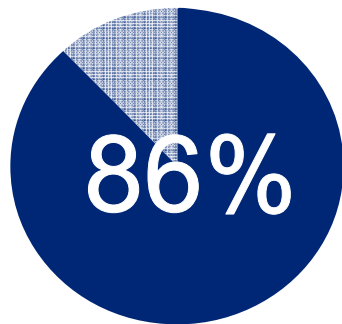
¿Por dónde
debemos
comenzar?

¿Por qué
hablamos de
cultura?



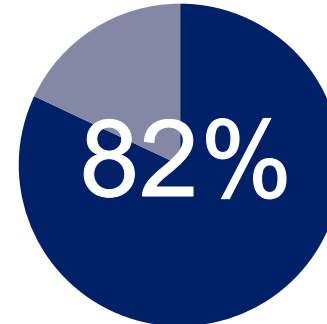
¿Por qué es importante la cultura?

La cultura es la tercera prioridad organizacional a nivel mundial según el estudio de Tendencias de Capital Humano de 2016



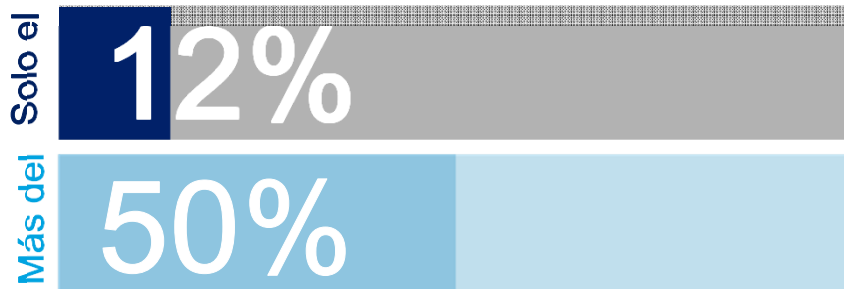
Un 86% de los encuestados considera a la Cultura organizacional como "Importante" o "Muy Importante"

Y



El 82% de los encuestados considera a la Cultura organizacional como "una ventaja competitiva"

Sin embargo,



de las organizaciones consideran que se encuentran impulsando la cultura adecuada

de las organizaciones se encuentran tratando de cambiar su cultura

La cultura organizacional en nuestro país...

También ocupa el tercer lugar en las prioridades organizacionales según el estudio de Tendencias de Capital Humano de 2016



73%

de las organizaciones considera la cultura organizacional como "importante" o "muy importante"

53%

de los encuestados afirma que su organización está **"preparada"** o **"muy preparada"** para enfrentar temas referidos a la cultura

14%

Manifiesta tener una **cultura bien definida** y comunicada a toda la organización

5%

de las organizaciones afirma que está en camino hacia lograr la cultura deseada

¿A qué nos referimos cuando hablamos de cultura?

Al conjunto de supuestos básicos compartidos, valores y creencias que caracterizan la forma como se hace el trabajo



La Cultura debe estar alineada a la **dirección estratégica**



La Cultura es moldeada por las **acciones y decisiones de los líderes**



La Cultura es sostenida por los **comportamientos de las personas**



La Cultura es reforzada a través de los **sistemas, políticas y procesos** organizacionales

La clave es tener una **cultura organizacional alineada a la dirección estrategia**

Muchos de los desafíos de las organizaciones de nuestro país se encuentran vinculados con la cultura

Ingreso de nuevas generaciones al mercado laboral



Adquisiciones y Fusiones



Muchos de los desafíos de las organizaciones de nuestro país se encuentran vinculados con la cultura

Innovación tecnológica



..“el 32% de los millennials del mundo nunca pisó una sucursal de banco”.

..“ La ley de inclusión financiera permitió que esta tendencia que se veía desdibujada en Uruguay se hiciera carne a través de startups que cada vez cobran más fuerza”.

Diario El Observador

RELACIONES LABORALES

El 54% de los puestos corren riesgo de automatizarse y desaparecer

Según un estudio realizado por el Centro de Economía, Sociedad y Empresa de la Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo, esto es altamente probable que ocurra en los próximos 10 o 20 años.

“El 54% de los puestos de trabajo corren alto riesgo de automatización en Uruguay en los próximos 10 o 20 años, según un estudio presentado ayer por el Centro de Economía, Sociedad y Empresa de la Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo (IEEM)”.

Diario El País

Muchos de los desafíos de las organizaciones de nuestro país se encuentran vinculados con la cultura

Globalización

ECONOMÍA Y EMPRESAS CAPUESTA

Empresas uruguayas automatizan sus procesos productivos para diferenciarse



Por Victoria Mujica Junio 22, 2016 05:00

TIEMPO DE LECTURA: 6 MINUTOS

El agro, la industria y la logística son algunos de los sectores que se benefician del uso de tecnologías sofisticadas para salir al mundo



1 de 2

ECONOMÍA Y EMPRESAS RR-HH

Las empresas uruguayas se reestructuran para sobrevivir



Por María Noel Durán Junio 16, 2016 05:00

TIEMPO DE LECTURA: 5 MINUTOS

El 80% de las empresas uruguayas piensan en reinventarse, según un reciente estudio. La coyuntura económica, la tecnología y las fusiones son algunos de los motivos que las llevan por ese camino.

Transformar es la prioridad



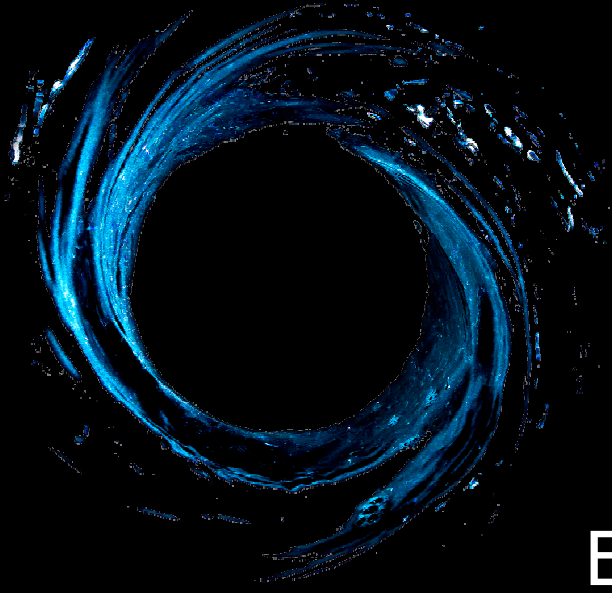
Fuente: "Tendencias Globales en Capital Humano 2016", Deloitte

© El Observador

Las más leídas

"Que un robot levante cajas en un depósito o que un drone, al sobrevolar un campo, detecte diferencias en el suelo para identificar qué zonas requieren más o menos fertilizantes son solo dos de los usos de la robótica y la automatización de procesos productivos que las empresas uruguayas empezaron a utilizar en el último decenio".

Diario El Observador



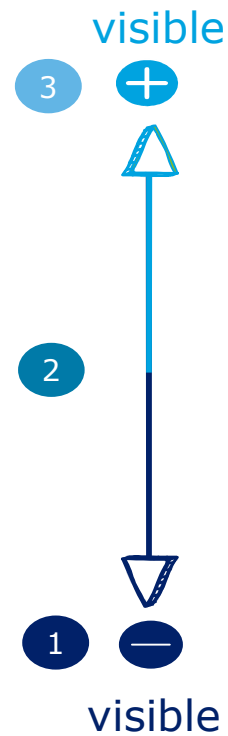
Estos cambios en el mundo del trabajo son los que impulsan la necesidad de una transformación cultural.

¿Cómo logramos
una Transformación
cultural exitosa?

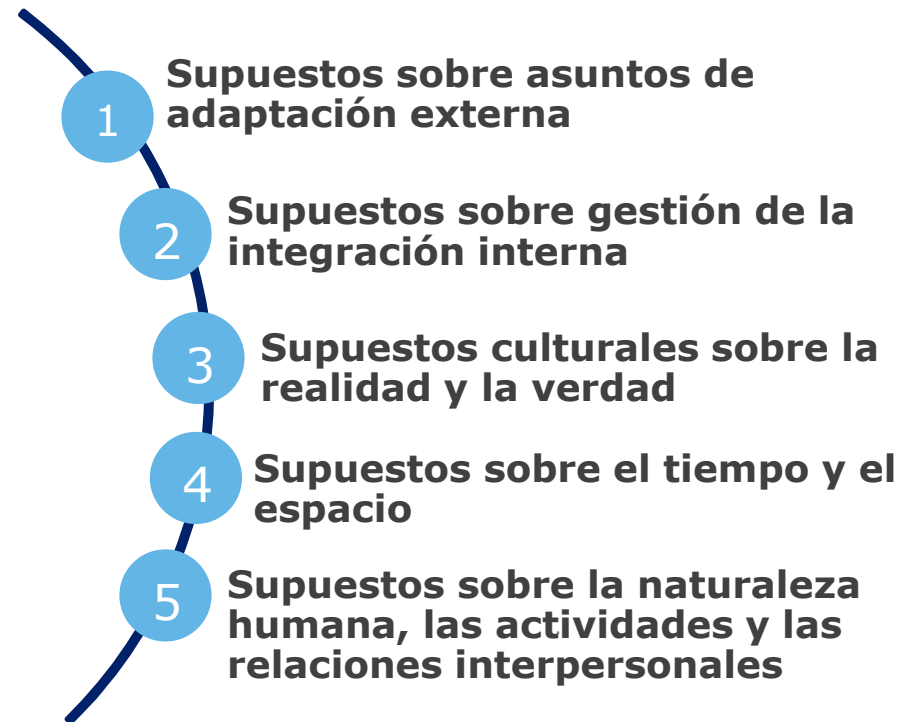


¿Cómo cambiamos la cultura?

La transformación cultural efectiva requiere tres elementos clave:



¿Cómo cambiamos la cultura?



¿Cómo cambiamos la cultura?



- Valores y creencias **manifestadas** de forma explícita por la organización
- El nivel de los valores en la organización define lo que “debe ser”.
- **Pueden existir inconsistencias** entre lo que las **organizaciones manifiestan** en sus **discursos** y lo que **efectivamente hacen**.
- Estas **inconsistencias revelan** la **presencia** de **supuestos más básicos y profundos**, que no coinciden con sus prácticas o discursos.

¿Cómo cambiamos la cultura?



Identificar los comportamientos críticos y hábitos con los que las personas deben comprometerse para así impulsar **la cultura y valores deseados**.

Alinearlo con modelos existentes de competencias y comportamientos:

- ✓ *Comportamientos que contribuyan a un desempeño superior del liderazgo*
- ✓ *Competencias funcionales: Específicas para cada función, conocimientos y habilidades*
- ✓ *Competencias fundacionales: Competencias transversales a toda la organización*

¿Cómo cambiamos la cultura?



Reforzamiento sistémico

Realinear los sistemas de liderazgo e infraestructura para confirmar que refuerzan los comportamientos críticos.

Liderazgo:

- Comunicaciones
- Acciones
- Estilos de liderazgo

Infraestructura:

- Metas, métricas
- Sistema de recompensas
- Gestión del desempeño

Reforzamiento de los comportamientos

Relacionar los comportamientos deseados con la forma de trabajar en eventos y procesos clave a lo largo de toda la organización.

¿Cómo cambiamos la cultura?



¿Por dónde
debemos
comenzar?



Por dónde pueden empezar las organizaciones...

Una cultura organizacional preparada para el nuevo mundo del trabajo

- 1** Medir la cultura: Actualmente vivimos una explosión de nuevas herramientas, técnicas y métodos de análisis
- 2** Comprender y definir ambas culturas: la cultura actual y la deseada
- 3** No delegar la gestión de la cultura únicamente a RRHH, esta debe ser una prioridad de la dirección
- 4** Evaluar periódicamente la organización para reconocer si la cultura deseada está siendo adoptada
- 5** Escuchar a los integrantes de la organización en todos los niveles

Deloitte.