

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Conocimiento en Salud Psicosocial - Positivamente Más

SESIÓN 3: PROMOCIÓN DE CULTURA EN SALUD PSICOSOCIAL

Experto Líder:

Luana Betsy Polo C.

Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional, Master en Sistemas Integrados de Gestión y Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales.

Actualmente lidera en la Vicepresidencia de P y P de POSITIVA la estrategia nacional de salud psicosocial POSIIVAMENTE MAS, para empresas y trabajadores afiliados



luana.polo@positiva.gov.co



3214820043



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



SESIÓN 18:
IMPACTO DE LA
CRISIS
GLOBAL EN LA
SALUD
PSICOSOCIAL Y
LA FATIGA

Evaluémonos



"SI UNA CULTURA NO GENERA SENTIDO, GENERA VIOLENCIA"

Autor: Hugo Mujica



Objetivo General

Comprender aspectos relevantes de la cultura empresarial, que aporten de manera significativa en la generación de comportamientos colectivos motivados por valores y principios en torno al cuidado, el bienestar y el servicio a los otros.



Objetivos específicos



COMPRENDER



IDENTIFICAR



MOVILIZAR

LA CULTURA EN PREVENCIÓN

ES EL PRESENTE Y FUTURO DE LA GESTIÓN
PSICOSOCAL



REFLEXIONES

**LA CULTURA ES
IMPORTANTE?**



**LA CULTURA PUEDE
TRANSFORMARSE?**



**LA CULTURA NOS
INVOLUCRA?**



Reflexiones de Contexto

Por qué es importante generar cultura en SST?

Las empresas están vivas

Sienten

Cambian

Tienen ciclos de vida

Se enferman



Reflexiones de Contexto

Por qué orientarse hacia una adecuada transformación cultural?

Existe un deseo profundo de ser felices



Reflexiones de Contexto

Por qué la cultura involucra a toda la organización?

Porque las empresas solo pueden crecer cuando crecen las personas



Reflexiones de Contexto

El éxito mas allá del éxito está en los valores que caracterizan a las organizaciones



Hablemos de Cultura...

Los seres humanos por naturaleza somos seres sociales, necesitamos de los otros, necesitamos pertenecer, necesitamos reconocimiento, necesitamos fuerza de grupo, simplemente necesitamos saber que no estamos solos.

Esa naturaleza, exige que los grupos humanos se organicen, establezcan reglas, definan comportamientos aceptables y no aceptables, acciones que se convierten en valores, principios y normas colectivas, ese conjunto de características que nos diferencian se denomina cultura.



Cultura Preventiva y Saludable



¿Qué es la cultura?

**Transformación
colectiva desde el
SER**

La cultura es **un sistema de creencias compartidas** (lo que es cierto), de valores compartidos (lo que es importante) y de normas compartidas (lo que es correcto) que orientan a los miembros de una comunidad en la manera en cómo se hacen las cosas y genera preguntas como: ¿qué expectativas tengo y debo cumplir para encajar? ¿Qué esperan de mi los demás y qué debo cumplir?

¿Qué hace una cultura efectiva?

*"Una cosa es segura: **Una cultura se formará en una organización, un departamento y un grupo de trabajo. La pregunta es si la cultura que se forma es aquella que ayuda o dificulta la capacidad de la organización para ejecutar sus objetivos estratégicos.** La cultura organizacional es demasiado importante para dejarla al azar; las organizaciones deben utilizar su cultura para ejecutar plenamente su estrategia e inspirar la innovación. Es función primordial de un líder, desarrollar y mantener una cultura efectiva. - Chatman y Cha**

- Es **estratégica**: Soporta la ejecución estratégica creando un contexto en el cual la gente se motiva y empodera a hacer lo mejor.
- Es **integradora**: Alinea esfuerzos de los miembros sin los costos e ineficiencias de la burocracia o la estrecha supervisión
- Es **cohesiva**: Ofrece a sus miembros un sentido de pertenencia y comunidad
- Es **innovadora**: Apoya la toma de riesgos y el cambio. La innovación es impulsada internamente, le importa la creación de valor a través de nuevos productos y procesos
- Es **adaptativa**: Promueve la flexibilidad y la experimentación para avanzar y reinventarse

Paradigma

Cultura Preventiva y Saludable

Para los gerentes, el paradigma consiste en realidades organizacionales (como los valores, las creencias prácticas tradicionales, métodos, comportamientos, etc.) que los miembros de un grupo social construyen para integrar los pensamientos y las acciones que realizan. Otros lo asocian a ideas que se convierten en verdades.

Importancia de Generar Cultura empresarial desde la OIT

CULTURA NACIONAL DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD Se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención (artículo 1, d), del Convenio núm. 187).

Elementos de la cultura



- La cultura es el conjunto de expectativas que los miembros de una organización poseen acerca de cómo se debe pensar, hablar y actuar para pertenecer.
- No esta escrita en documentos oficiales ni se expresa en los discursos de los líderes. La cultura está presente en la mente de las personas que la viven. No es lo que alguien dice, sino lo que todos comprenden.
- Se aprende a través del ejemplo. Así como los niños aprenden la cultura de su familia observando a sus padres, los nuevos miembros aprenden la cultura del grupo observando a sus líderes.

La cultura en tres grandes pasos



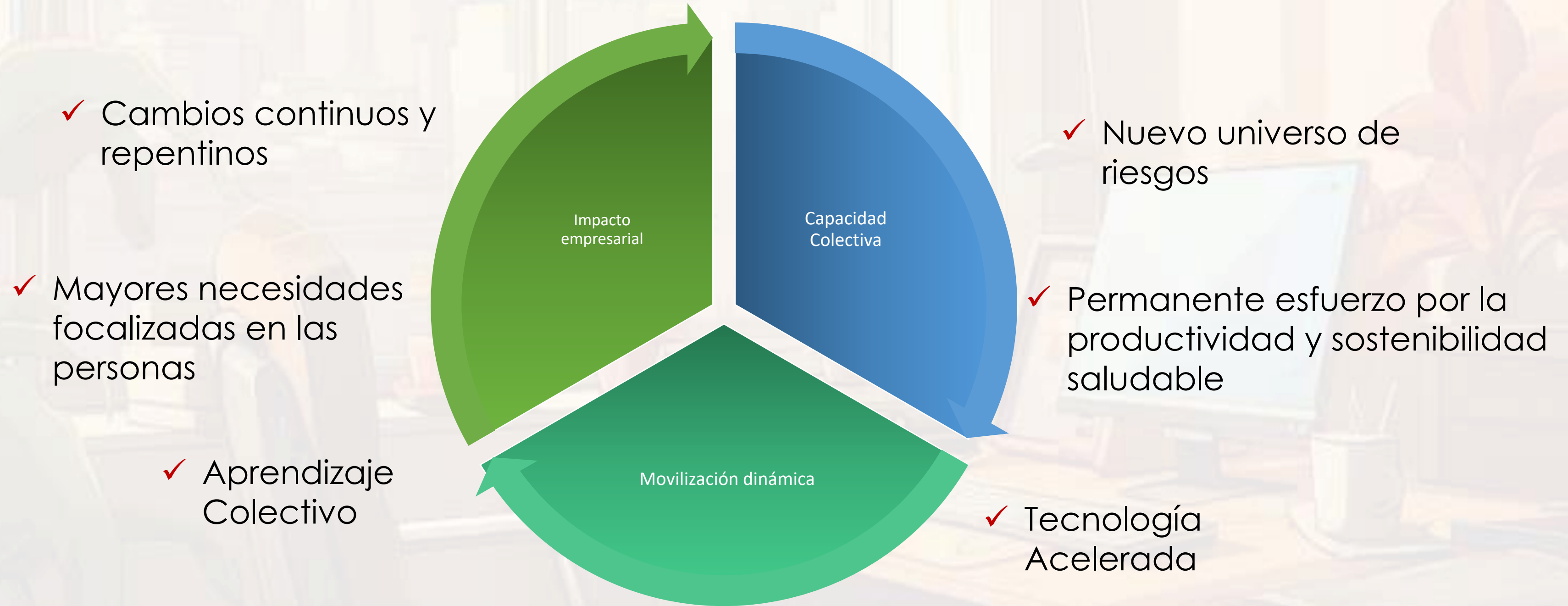
- **1. Define los estándares:** Ten una conversación con tu equipo, donde juntos definan la manera de pensar, hablar y actuar – Propón – verifica -Comprométete
- **2. Demuestra los estándares:** Debes dar el ejemplo. Debes comportarte de acuerdo con el estándar
- **3. Exige los estándares:** Es tan importante demostrar los estándares como exigir que otros hagan lo mismo. Si no lo haces, destruirás el compromiso y la integridad del equipo

¿Qué hace una cultura efectiva?



- **Es estratégica:** Soporta la ejecución estratégica creando un contexto en el cual la gente se motiva y empodera a hacer lo mejor.
- **Es integradora:** Alinea esfuerzos de los miembros sin los costos e ineficiencias de la burocracia o la estrecha supervisión
- **Es cohesiva:** Ofrece a sus miembros un sentido de pertenencia y comunidad
- **Es innovadora:** Apoya la toma de riesgos y el cambio. La innovación es impulsada internamente, le importa la creación de valor a través de nuevos productos y procesos
- **Es adaptativa:** Promueve la flexibilidad y la experimentación

Transformación Cultural hacia Entornos Resilientes



Cultura Resiliente



PERSPECTIVAS de la cultura

El concepto de cultura puede comprenderse desde:

- **Perspectiva sociológica:** desde esta perspectiva se entiende por cultura organizacional el conjunto de creencias, tradiciones entre otros elementos propios de la organización construidas por sus integrantes, y se manifiestan mediante las normas o comportamientos
- **Psicología organizacional:** Son las creencias y tradiciones de la organización, pero se hace especial hincapié en cómo éstas se trabajan en función de la productividad de la organización



CULTURA DE LA SEGURIDAD

ACNSI Study Group: Cultura Preventiva

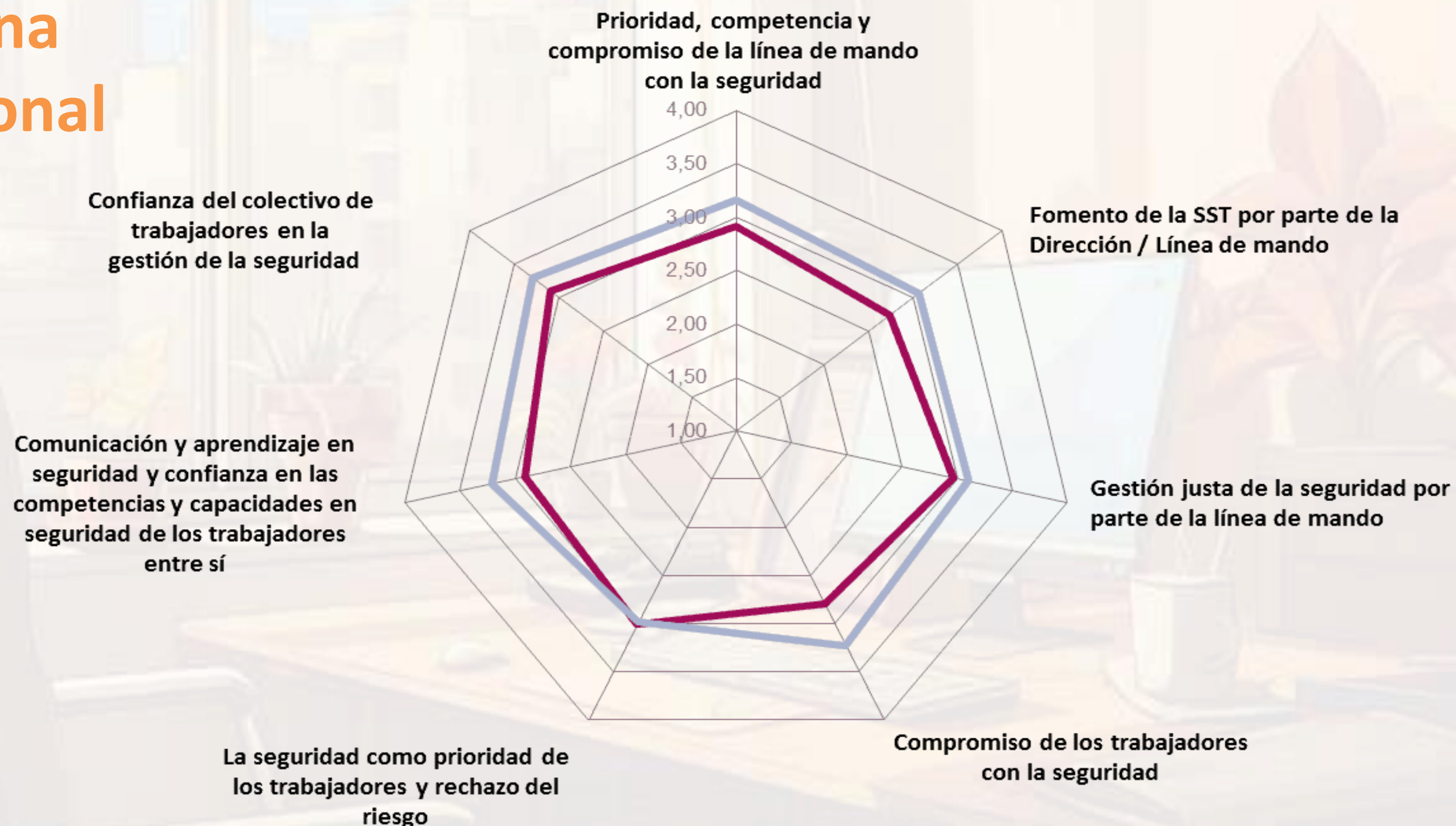
“La seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento grupales e individuales que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad”

- **Cultura de la seguridad:** Se refiere a la extensión con que los individuos y grupos comprometerán la responsabilidad personal hacia la seguridad; actuando para preservar, realzar y comunicar lo concerniente a la seguridad, adaptando y modificando (ambos: individuos y organización) los comportamientos, basados en las lecciones aprendidas de los errores y siendo recompensados en forma consistente con esos valores”



Cómo Identificar una Cultura Organizacional

NOSACQ-50



CATEGORÍAS DE TRANSFORMACIÓN

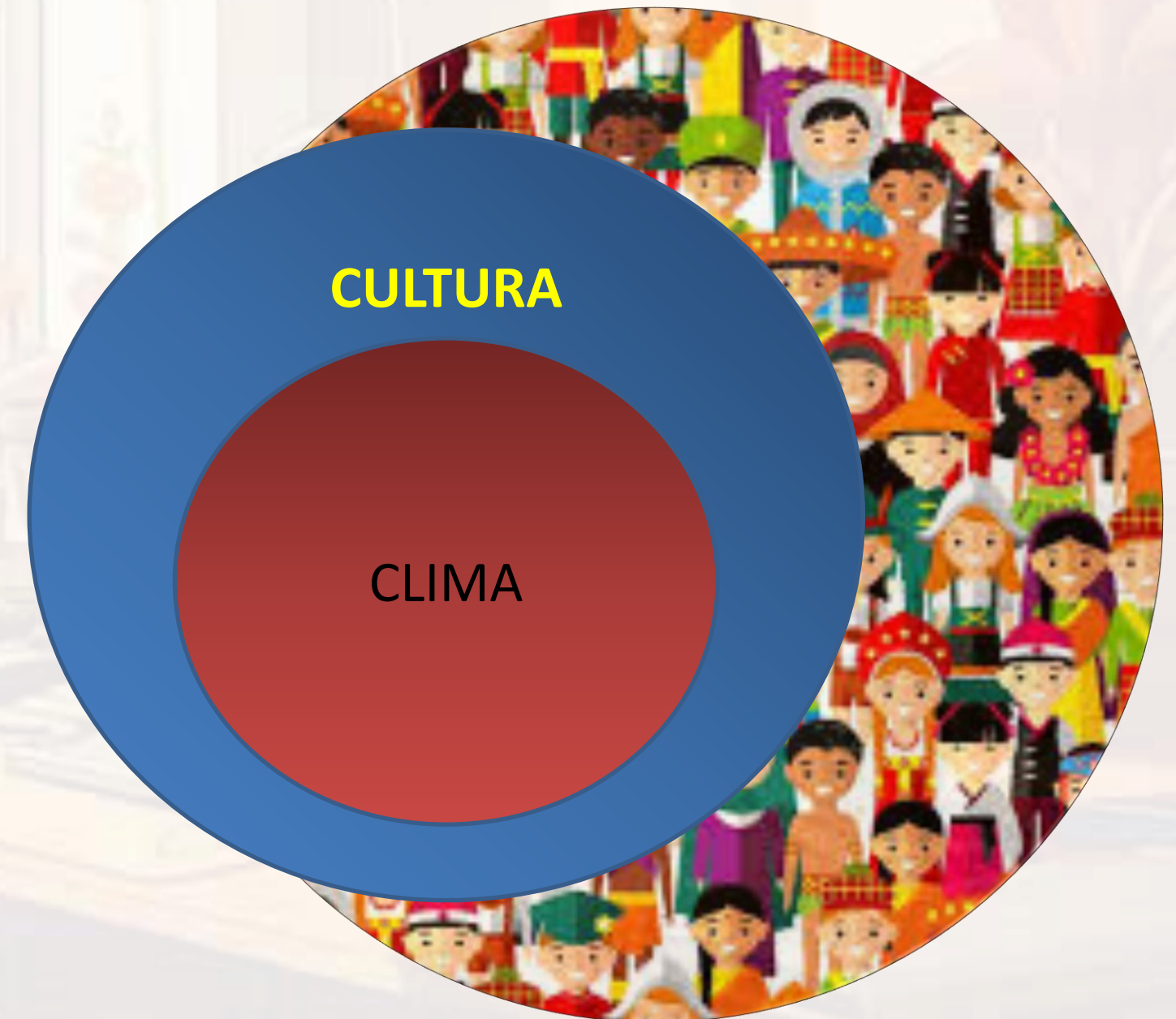
Cómo Identificar una Cultura Organizacional



Clima de seguridad: Es el estado Temporal de la seguridad, sujeto a las percepciones comunes entre los individuos de una organización en un momento determinado.

Confluir Información de valor en el análisis empresarial, se convierte en una fuente de riqueza hacia la transformación y cambio.

La Cultura ofrece una mirada global que explica de mejor forma el porqué los colectivos se comportan como se comportan, por tanto, gestionar desde la cultura es más importante para orientar valores hacia el autocuidado y el de los demás.



RETOS DE HOY PARA EL FUTURO



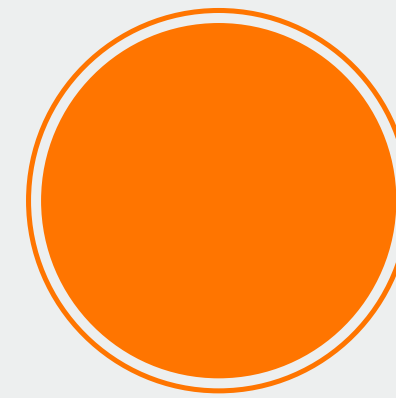


Conclusiones:



MIRADA HOLÍSTICA

Trascender la gestión cultural de manera integral permitirá no solo entender a la organización, sino conocer la forma de lograr su transformación



COMPROMISO

Todos hacemos parte activa del cambio, la cultura la construimos juntos, por tanto, nuestra participación desde todos los roles hará la diferencia



DISPOSICIÓN

Cambiar no es tarea fácil, pero se vuelve menos gravosa en la medida que nos disponemos con humildad y gallardía.

Bibliografía

 <https://paho.org/es/temas/prevencion-violencia>

 <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52895>

 <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3544>



Evaluémonos





¿Preguntas?



Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

