

*Este espacio orientado a los profesionales de RRHH tiene como objetivo brindar de modo ágil información sobre Tendencias de Capital Humano, "Buenas Prácticas" y Noticias de interés, así como compartir la agenda de las actividades sectoriales de capacitación y actualización.*

En un mundo en constante cambio, las empresas nos enfrentamos con el desafío de mantenernos actualizados, vigentes y ser referentes, desarrollando una visión cada vez más integral del negocio en el cual estamos, y de todo aquel que de una forma u otra, integra nuestra cadena de valor.

En este contexto, los responsables de "Gestión Humana" se convierten en actores claves en la organización, desarrollando nuevas estrategias y nuevas funciones que impactan de modo directo o indirecto en todas las personas que forman parte de la misma.

CONTACTO  
novedades.gh@elpais.com.uy



Leé más y compartí

# Transformación cultural exitosa

**Verónica Melián** Socia de Consultoría en el área de Capital Humano de Deloitte presentó las claves para liderar el proceso

POR CARLA SALVADORI ■

## La importancia de la cultura

Sin lugar a dudas, el tema cultura, es de gran preocupación para las organizaciones de hoy día. "Según los resultados de la cuarta edición del informe de Tendencias Globales de Capital Humano 2016 realizado por Deloitte, en nuestro país el 73% de los encuestados considera la cultura organizacional como importante o muy importante", señaló Melián, sin embargo, únicamente un 5% de estas organizaciones afirma estar en camino hacia el logro de la cultura deseada.

"La definición de cultura organizacional es muy amplia, pero podemos resumirlo como ese conjunto de supuestos básicos compartidos; los valores y creencias que caracterizan la forma cómo se hace el trabajo dentro de una organización. De esta manera, la cultura es moldeada por las acciones y direcciones de

los líderes, sostenida a través de los comportamientos de las personas y reforzada a través de los sistemas, políticas y procesos organizacionales", indicó la expositora.

Para Melián, es importante destacar que no hay culturas buenas o malas, sino culturas alineadas en mayor o menor medida a la estrategia organizacional.

## ¿Cómo iniciar la transformación cultural?

Una de las claves para el logro de la cultura organizacional deseada es identificar la brecha que hay entre el "cómo hacemos las cosas hoy" y "cómo deberíamos hacerlas", según los objetivos estratégicos de la organización. A la hora de embarcarnos en una transformación cultural, lo primero es saber qué elementos de nuestra cultura queremos mantener y cuáles cambiar.

Para ello, resultará necesario identificar cuáles son los

## 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

Los niveles de dirección deben conducir el cambio cultural así como se conducen otros temas que involucran a toda la organización, reforzando los comportamientos necesarios para alinearse y apoyar la consecución de la estrategia.

## Tips

Para finalizar su exposición Verónica Melián destacó aquellas primeras acciones por dónde pueden comenzar las organizaciones que se proponen transformar su cultura, asegurando que este será un camino de mucho trabajo pero con importantes resultados positivos.

Comenzar por medir la cultura actual, identificar claramente la cultura a la que se quiere llegar, monitorear los avances periódicamente y recordar que la gestión cultural es tarea de los líderes organizacionales y no solo de RRHH, son los primeros pasos para lograr una transformación cultural exitosa.

supuestos subyacentes que guían el comportamiento de las personas de nuestra organización. Por ejemplo, si parte de la estrategia organizacional es fomentar una cultura de trabajo en equipo, pero en los hechos las oficinas están dispuestas de tal forma que el intercambio entre las personas se hace muy difícil (al no existir salas de reunión o espacios comunes), el mensaje que estamos enviando a nuestros colaboradores se vuelve contradictorio.

Hacer énfasis en reforzar el cambio de aquellos comportamientos clave que van en contra de la cultura que se quiere impulsar resulta crítico, desde la forma en que la organización se estructura, el código de vestimenta implícito, los estilos de comunicación, la forma de trabajar, así como las historias que se cuentan, "de lo que se conversa son las realidades que se construye".



Leé más y compartí

## La cultura organizacional en nuestro país...

También ocupa el tercer lugar en las prioridades organizacionales



## Agenda para Profesionales de Gestión Humana

Por informes e inscripciones:

3 de setiembre - Mindfulness Aplicado al Manejo de la Ansiedad. Descuento Socios ADPUGH

8 de setiembre - Qué es el poder? Human Camp

14 y 15 de setiembre - XXI Congreso Internacional de Gestión Humana. Descuento socios Adpugh

27 de setiembre - "Segundo encuentro de Tendencias en Gestión Humana" Fundación Universitaria Konrad Lorenz - Bogota Colombia

25 y 26 de octubre - Certificación Internacional DISC. Descuento socios ADPUGH

**info@adpugh.org.uy**

**Tel. 2401 0978**