

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

**CULTURA ORGANIZACIONAL
SOSTENIBLE: Herramienta para
impulsar el crecimiento
sostenible de las organizaciones**

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

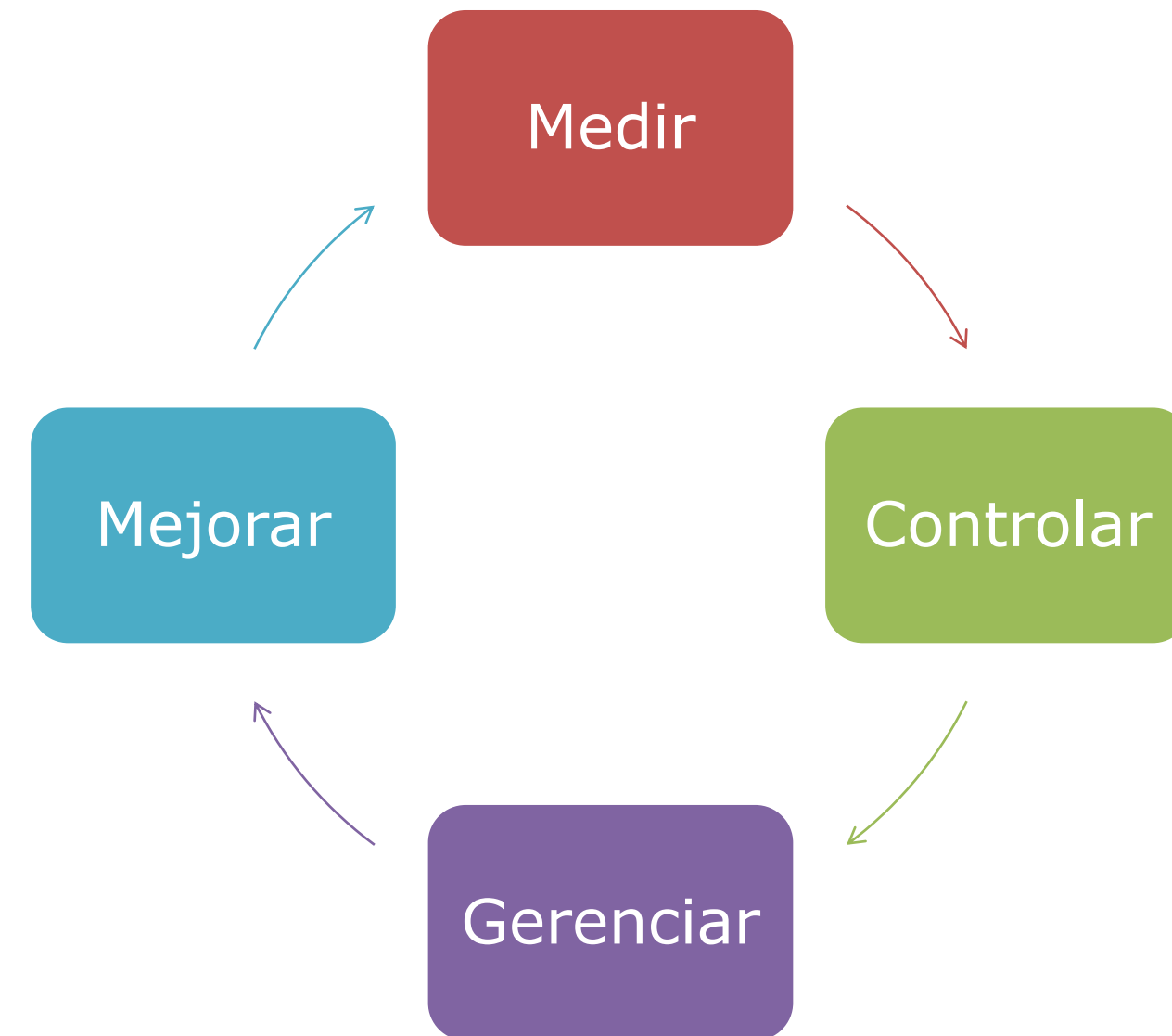


¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LAS EMPRESAS?

Crear Valor

Maximizar valor en el largo plazo

Ser rentable



CUESTIONAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN



RIESGO



RENTABILIDAD

CUMPLIMIENTO DE METAS





La empresa debe verse como un todo –
Sistema integrado –
Sinergias y relaciones

¿QUÉ PAPEL JUEGAN LAS PERSONAS PARA LOGRAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA?

- ➔ Compromiso
- ➔ Conocimiento
- ➔ Habilidades
- ➔ Empoderamiento



Fundamentales para impulsar la innovación, la eficiencia y la toma de decisiones sostenibles



ALINEADA CON LA SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA

RESPONSABILIDAD

ÉTICA

COHERENCIA



¿QUE IMPULSA EL INCREMENTO DEL VALOR EN LA EMPRESA?

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Mentalidad estratégica

Implementación
estrategia

GESTION FINANCIERA

Inductores de valor

Valoración de la
empresa

Monitoreo

GESTIÓN TALENTO HUMANO

Educación y
entrenamiento

Compensación atada a
resultados de valor

LLAMADO A LA ACCIÓN

Invierte en las personas, son el motor que impulsará la sostenibilidad de las empresas



REFLEXIÓN

La gestión adecuada de talento humano aporta al desarrollo, retención y compromiso de las personas.

Apalanca el cumplimiento de las metas financieras y organizacionales al mejorar el rendimiento, la innovación, la eficiencia y la cohesión de los equipos de trabajo.



¿CÓMO UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SÓLIDA IMPULSA EL CRECIMIENTO Y LA PROYECCIÓN A LARGO PLAZO DE UNA ORGANIZACIÓN?

Una cultura organizacional sólida y sostenible es esencial para el crecimiento y la proyección a largo plazo de una organización.

Una organización con una cultura sólida y sostenible está mejor posicionada para enfrentar los desafíos del futuro y lograr un éxito duradero.





¿Los líderes del talento humano **tienen claridad sobre los aspectos que actualmente contribuyen a una cultura organizacional sostenible?**

¿Implementan estrategias efectivas y utilizan **herramientas para medir los logros en su ejecución?**

PILARES PARA CONSTRUIR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SOSTENIBLE

1.COMPROMISO Y
PARTICIPACIÓN

2.COMUNICACIÓN
EFECTIVA

3.DESARROLLO PROFESIONAL Y
PERSONAL

4.EQUILIBRIO TRABAJO Y
VIDA PERSONAL

5.CULTURA DE DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN

6. RESPONSABILIDAD
SOCIAL Y AMBIENTAL

7.RECONOCIMIENTO Y
RECOMPENSA

1. COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN

Los colaboradores **comprometidos** están más **dispuestos a contribuir activamente al logro de los objetivos de la organización.**

Teoría del compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997).



1. COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN



INDICADORES

EJEMPLO

- Porcentaje de colaboradores que participan en la toma de decisiones
- Nivel de satisfacción de los colaboradores
- Porcentaje de colaboradores que se sienten valorados y reconocidos
- Retención de talento a largo plazo.

2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

La comunicación efectiva **permite a los colaboradores estar informados sobre los cambios, las metas y los logros de la organización**, lo que contribuye a un mayor sentido de pertenencia y compromiso.

Teoría de la comunicación organizacional (Redding y Tompkins, 2006).



2. COMUNICACIÓN EFECTIVA



INDICADORES

EJEMPLO

- Conocimiento y entendimiento de la estrategia de la organización.
- Participación e inclusión en las actividades
- Cobertura de canales de comunicación en colaboradores.
- Porcentaje de digitalización de canales

3. DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL

Cuando los colaboradores tienen **la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, crecer profesionalmente y sentir que su trabajo es significativo, experimentan mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional.**

Teoría del enriquecimiento del trabajo (Hackman y Oldham, 1976)



3. DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL



INDICADORES

EJEMPLO

- Nivel de satisfacción de los colaboradores con las oportunidades de desarrollo y crecimiento.
- Porcentaje de colaboradores que han participado en programas de capacitación y desarrollo.
- Nivel de satisfacción de los colaboradores con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Porcentaje de colaboradores que reportan un impacto positivo.

4. EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL

Cuando los colaboradores tienen la oportunidad de **equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades y actividades personales, experimentan niveles más altos de satisfacción laboral, bienestar y compromiso organizacional**

Teoría del equilibrio trabajo-vida personal (Greenhaus y Powell, 2006).



4. EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL



INDICADORES

EJEMPLO

- Nivel de satisfacción de los colaboradores con las políticas y prácticas.
- Porcentaje de colaboradores que utilizan opciones de trabajo flexible.
- Índice de estrés y salud mental de los colaboradores.
- Nivel de satisfacción de los colaboradores con su equilibrio.

5. CULTURA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Al fomentar una cultura que valora y respeta las diferencias individuales, se promueve la innovación, la creatividad y el rendimiento.



Teoría de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo (Kanji y Tambuwala, 2019).

5. CULTURA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



INDICADORES

EJEMPLO

- Porcentaje de colaboradores pertenecientes a grupos diversos.
- Nivel de satisfacción de los colaboradores con las políticas y prácticas.
- Porcentaje de colaboradores que se sienten escuchados y valorados.
- Índice de diversidad e inclusión basado en las políticas y acciones.

6. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Se refiere a la **capacidad y compromiso de una empresa para contribuir de manera positiva al bienestar de la sociedad** y minimizar su impacto ambiental.

Teoría de la responsabilidad social corporativa (RSC) (Carroll, 1999).



6. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL



INDICADORES

EJEMPLO

- Medidas de impacto ambiental.
- Participación en iniciativas comunitarias y programas.
- Percepción de los colaboradores sobre la contribución de la empresa.
- Índice de reputación y lealtad de los colaboradores y clientes.

7. RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA

Al reconocer y recompensar el desempeño y los logros de los colaboradores, se fortalece su motivación y compromiso con la organización.

Teoría del refuerzo positivo (Skinner, 1953).



7. RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA



INDICADORES

EJEMPLO

- Nivel de satisfacción de los colaboradores con los programas.
- Porcentaje de colaboradores que han recibido reconocimiento.
- Retención de colaboradores.
- Índice de compromiso y satisfacción

PILARES PARA CONSTRUIR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SOSTENIBLE

1.COMPROMISO Y
PARTICIPACIÓN

2.COMUNICACIÓN
EFECTIVA

3.DESARROLLO PROFESIONAL Y
PERSONAL

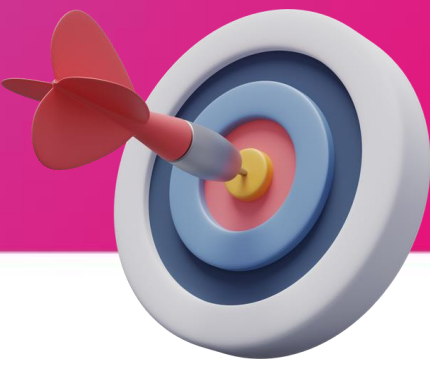
4.EQUILIBRIO TRABAJO Y
VIDA PERSONAL

5.CULTURA DE DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN

6. RESPONSABILIDAD
SOCIAL Y AMBIENTAL

7.RECONOCIMIENTO Y
RECOMPENSA





INVITACIÓN A PARTICIPAR Y COMPARTIR NUESTRO ESTUDIO

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional
Somos prevención, bienestar y vida

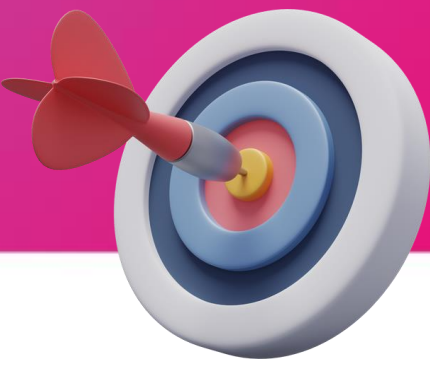


Aliados:



TAMIM
HR Consulting





INVITACIÓN A PARTICIPAR Y COMPARTIR NUESTRO ESTUDIO



Aliados:



29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

**CULTURA ORGANIZACIONAL
SOSTENIBLE: Herramienta para
impulsar el crecimiento
sostenible de las organizaciones**

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

